Deutscher Bundestag
8. Wahlperiode

Drucksache 8/2025

01. 08. 78

Sachgebiet 810

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Dritter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes — AÜG

Inhaltsverzeichnis

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 08 21, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (0 22 21) 36 35 51

Gemäß Beschluß des Deutschen Bundestages vom 21. Juni 1972 — Drucksache VI/3505 — zugeleitet mit Schreiben des Bundeskanzlers — 14 (43) — 802 01 — Ar 68/78 — vom 28. Juli 1978.
Federführend: Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

I. Gegenstand

A. Auftrag

Der Sechste Deutsche Bundestag hat in seiner 194. Sitzung am 21. Juni 1972 bei der Verabschiedung des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung die Bundesregierung ersucht, ihm alle zwei Jahre über die bei der Anwendung des Gesetzes gewonnenen Erfahrungen zu berichten.

Das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz — AÜG —) vom 7. August 1972 (BGBl. I S. 1393) ist seit dem 12. Oktober 1972 in Kraft. Die Bundesregierung hat den Ersten Erfahrungsbericht dem Deutschen Bundestag zum 30. Juni 1974 vorgelegt (Drucksache 7/2365), der Zweite Erfahrungsbericht wurde zum 30. Juni 1976 erstattet (Drucksache 7/5631).

B. Ziel

Der Bericht stellt die Erfahrungen der mit der Durchführung des AÜG befaßten Behörden dar. Er befaßt sich darüber hinaus mit der allgemeinen Lage und dem Umfang der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Dabei ist er bemüht, nicht nur die nach dem AÜG zulässige, sondern auch die illegale gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung zu erfassen, soweit diese einer konkreten Darstellung zugänglich ist.

Auch die sozialen Auswirkungen der Arbeitnehmerüberlassung, ihr Einfluß auf den Arbeitsmarkt und die Beurteilung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung durch Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Öffentlichkeit werden behandelt.

Die Bundesregierung war bemüht, Tatsachen als Grundlage für die Beurteilung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung zusammenzutragen und damit eine objektive Grundlage für die Diskussion über Umfang und Zweckmäßigkeit der Arbeitnehmerüberlassung zu bieten. Außerdem soll der Bericht die gesetzgebenden Körperschaften von den Anstrengungen der mit der Anwendung des AÜG befaßten Behörden unterrichten, den sozialen Schutz der Leiharbeitnehmer zu sichern, die Tätigkeit der zugelassenen Verleiher umfassend zu überwachen und die illegalen Arbeitnehmerüberlassung wirksam zu bekämpfen.

II. Grundlagen

A. Quellen

Wichtigste Grundlagen des Berichtes sind ein Erfahrungsbericht des Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit und die beim Bundesminister der Finanzen eingegangenen Stellungnahmen der obersten Finanzbehörden der Länder zur Anwendung des AÜG. Da das AÜG den Verleihern die Pflicht zur Abgabe statistischer Meldungen auferlegt hat, konnte außerdem umfangreiches statistisches Material ausgewertet werden.

Die Bundesregierung hat ferner von den Ministern und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder, dem Deutschen Gewerkschaftsbund, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, dem Bundesverband der Ortskrankenkassen, dem Bundesverband der Betriebskrankenkassen, dem Bundesverband der Innungskrankenkassen, dem Bundesverband der landwirtschaftlichen Krankenkassen, dem Verband der Arbeiter-Ersatzkassen, dem Verband der Angestellten-Krankenkassen, dem Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, dem Bundesverband der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand, dem Deutschen Industrie- und Handelstag, der Bundesvereinigung der Fachverbände des Deutschen Handwerks und dem Bundesverband für Zeitarbeit Äußerungen erhalten. Neben diesen Äußerungen wurden auch Veröffentlichungen in Zeitungen und Zeitschriften berücksichtigt.

B. Aussagekraft

Über Art und Umfang der zugelassenen Arbeitnehmerüberlassung liegt eine Reihe von Statistiken vor. Die illegale Arbeitnehmerüberlassung ist dagegen ihrer Natur nach statistisch nicht erfaßbar. Sie spielt sich weitgehend im Verborgenen ab. Lediglich aus der Zahl und Art der aufgedeckten Fälle können gewisse Rückschlüsse auf ihren Umfang gezogen werden.

1. Zugelassene Arbeitnehmerüberlassung

Im Bereich der legalen Arbeitnehmerüberlassung führen die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit zuverlässige Statistiken über die Zahl der An-

träge auf Erteilung einer Verleiherlaubnis, die Bearbeitung derartiger Anträge und die Zahl der zugelassenen Verleiher.

Die zugelassenen Verleiher sind verpflichtet, umfassende statistische Meldungen über Zahl, Art und Umfang der von ihnen beschäftigten Leiharbeitnehmer abzugeben. Diese statistischen Angaben enthalten eine gewisse Fehlerquote, weil nicht alle Verleiher ihre Pflicht zur Abgabe statistischer Meldungen erfüllen und einige Meldungen unrichtig sein dürften.

Der Anteil der Verleiher, die keine Angaben machen, geht jedoch zurück. Während er bei den Meldungen zum 30. Juni 1974 noch 22,3 v. H. betrug, gaben zum 30. Juni 1976 nur noch 12,9 v. H. und zum 30. Juni 1977 12,4 v. H. der zugelassenen Verleiher keine statistischen Meldungen ab. Noch geringer ist der Anteil derjenigen Verleiher, die auch nach Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens — das nach dem AÜG bei Verletzung der statistischen Meldepflicht möglich ist — keine Meldung erstatten. Zum Meldetermin am 30. Juni 1976 blieben nur von 5,9 v. H. der Verleiher endgültig die statistischen Meldungen aus. Zum 30. Juni 1977 unterließen sogar nur 3,6 v. H. der Verleiher endgültig eine Meldung.

Stichprobenweise Überprüfungen der statistischen Meldungen der Verleiher durch die Bundesanstalt für Arbeit, bei denen vor allem solche Fälle überprüft wurden, in denen der Verdacht unrichtiger Anzeigen nahelag, ergaben eine Fehlerquote von ungefähr 10 v. H.

2. Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Zur illegalen Arbeitnehmerüberlassung liegen nur Schätzungen vor. Dabei zeigt sich, daß ihr Umfang ganz unterschiedlich eingeschätzt wird, je nachdem welche Haltung gegenüber der legalen Arbeitnehmerüberlassung eingenommen wird. Eine annähernd genaue Schätzung des Umfangs der illegalen Arbeitnehmerüberlassung ist kaum möglich.

Die Übergänge zwischen Arbeitnehmerüberlassung und anderen Erscheinungsformen der Entsendung von Arbeitnehmern in die Betriebe dritter Arbeitgeber, wie z. B. Werkverträge oder der Verleih von Maschinen mit Bedienungspersonal, sind fließend. Eine eindeutige Abgrenzung ist sehr schwierig.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist in manchen Wirtschaftsbereichen nahezu unbekannt. In anderen kommt sie hingegen in größerem Umfange vor. Feststellungen über illegale Arbeitnehmerüberlassung in einzelnen Wirtschaftszweigen, Regionen oder gar in einzelnen Betrieben können daher nicht verallgemeinert werden.

Einen Überblick über die Fälle, in denen wegen Verdachts der illegalen Arbeitnehmerüberlassung ermittelt wurde, geben die Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit über die Zahl der Strafanzeigen und Ordnungswidrigkeitenverfahren wegen Verdachts der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung und die Stellungnahmen der Sozialversicherungsträger sowie der Finanzbehörden über die Zahl der Fälle, in denen gegen illegale Verleiher aufgrund der Vorschriften der Reichsversicherungsordnung oder der Steuergesetze vorgegangen wurde.

Die Aussagekraft des Berichtes dürfte gegenüber dem Ersten und Zweiten Erfahrungsbericht dadurch erhöht sein, daß die Bundesanstalt für Arbeit die für die Durchführung des AÜG bereitgestellten Planstellen inzwischen in großem Umfange genutzt hat. Ferner sind ausreichende Regelungen über das Zusammenwirken der Strafverfolgungsbehörden mit der Bundesanstalt für Arbeit getroffen worden.

Der Berichtszeitraum umfaßt die Jahre 1976 und 1977.

III. Lage der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung

A. Umfang

1. Zugelassene Arbeitnehmerüberlassung

In den Geschäftsstatistiken der Bundesanstalt für Arbeit wird monatlich die Entwicklung der Zahl der Anträge und der zugelassenen Verleiher erfaßt. Die Verleiher erstatten außerdem aufgrund des AÜG halbjährliche Meldungen über den Umfang ihres Geschäftsbetriebes.

Zahl der Verleiher

Seit Inkrafttreten des AÜG am 12. Oktober 1972 bis zum 31. Dezember 1975 wurden insgesamt 6 861 Anträge auf Erteilung einer Verleiherlaubnis bei den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit gestellt. Davon waren 1 262 Anträge auf Verlängerung einer bereits bestehenden Verleiherlaubnis gerichtet, 5 599 Antragsteller beantragten eine neue Erlaubnis. Im Jahre 1976 wurden 515 Anträge auf eine neue Erlaubnis gestellt, im Jahre 1977 stieg die Zahl der Antragsteller auf 661. Bei der Bundesanstalt für Arbeit gingen außerdem 1976 510 und 1977 489 Verlängerungsanträge ein.

Am 31. Dezember 1977 war noch über 214 Neuanträge und 96 Verlängerungsanträge zu entscheiden.

Die Zahl der zugelassenen Verleiher, die am 1. Januar 1976 797 betrug, ging in der ersten Hälfte des Berichtszeitraums weiter zurück und hatte am 31. Dezember 1976 mit 718 Erlaubnisinhabern ihren niedrigsten Stand. Seitdem ist sie wieder angestiegen. Am 31. Dezember 1977 gab es 815 Erlaubnisinhaber, darunter 138 Verleiher mit unbefristet er-

teilter Erlaubnis. Die 815 Verleiher unterhielten außerdem 282 rechtlich unselbständige Zweigniederlassungen. Es ergibt sich also eine Gesamtzahl von 1 097 Verleihbetrieben.

In den Jahren 1976 und 1977 sind 503 Erlaubnisse weggefallen, davon 63 aufgrund von Verwaltungsakten der Bundesanstalt für Arbeit, die drei Erlaubnisse nach Artikel 1 § 4 AÜG zurückgenommen und 60 nach Artikel 1 § 5 AÜG widerrufen hat.

In 252 Fällen haben die Erlaubnisinhaber auf ihre Erlaubnis verzichtet. Dabei handelt es sich um 86 Verleiher, die ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betrieben, und 166 Mischbetriebe, d. h. Unternehmen, die Arbeitnehmerüberlassung nur neben ihrer anderen Tätigkeit durchführen.

Die Gründe für den Verzicht auf die Erlaubnis lagen vor allem in mangelnder Rentabilität, insbesondere bei den ausschließlich Arbeitnehmerüberlassung betreibenden Firmen, aber auch im Wechsel des Betriebszweckes.

Die übrigen 188 weggefallenen Erlaubnisse sind durch Zeitablauf erloschen, weil die Erlaubnisinhaber nach Ablauf der zunächst auf ein Jahr zu befristenden Erlaubnis keinen Antrag auf Verlängerung gestellt haben.

Zahl der Leiharbeitnehmer

Während die Zahl der Verleiher gegenüber dem 31. Dezember 1975 nur geringfügig gestiegen ist, hat sich die Zahl der Leiharbeitnehmer kräftig erhöht.

Zwar ist der höchste Stand der Beschäftigung von Leiharbeitnehmern, der am 30. Juni 1973 bei 34 379 Leiharbeitnehmern lag, noch nicht wieder erreicht. Gegenüber dem Ende des letzten Berichtszeitraums 1974/75 ist jedoch ein erheblicher Anstieg festzustellen.

Am 30. Juni 1976 beschäftigten die zugelassenen Verleiher 11 618 männliche und 5 240 weibliche, zusammen also 16 858 Leiharbeitnehmer. Am 30. Juni 1977 betrug die Zahl der Leiharbeitnehmer insgesamt 21 186, davon 14 952 Männer und 6 234 Frauen. Während in den ersten beiden Berichtszeiträumen der Männeranteil an den Leiharbeitnehmern sank, ist er in den Jahren 1976 und 1977 — entgegen der bisherigen Tendenz — von 62,4 v. H. im Jahre 1975 über 68,9 v. H. im Jahre 1976 auf 70,6 v. H. am 30. Juni 1977 angestiegen.

Die in den ersten beiden Berichten festgestellte Abhängigkeit des Umfangs der Arbeitnehmerüberlassung von der konjunkturellen und saisonalen Entwicklung bestätigte sich auch in den Jahren 1976 und 1977. Die in diesen Jahren im Vergleich zu 1975 verbesserte wirtschaftliche Lage hat ihren Niederschlag in einem Anstieg der Gesamtzahl der Leiharbeitnehmer gefunden. Die Zahl der Leiharbeitnehmer lag 1976 um 42,8 v. H. und 1977 um 79,5 v. H. höher als 1975. Die Erfahrungen in den Jahren 1976 und 1977 haben also gezeigt, daß die Arbeitnehmerüberlassung in erheblichem Umfange von der konjunkturellen Entwicklung beeinflußt wird und eine Besserung der Wirtschaftslage zu einer Erhöhung der Zahl der Leiharbeitnehmer führt. Daneben unterliegt die Zahl der beschäftigten Leiharbeitnehmer erheblichen jahreszeitlichen Schwankungen. Der Höhepunkt der Beschäftigung lag jeweils in den Ferienmonaten Juni bis einschließlich August, dagegen wurde in den Wintermonaten, vor allem im Dezember, der niedrigste Stand erreicht.

Tätigkeitsbereiche der Leiharbeitnehmer

Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung hat sich gegenüber den Vorjahren im Berichtszeitraum nicht auf weitere Wirtschaftsbereiche ausdehnen können. Für knappschaftliche Tätigkeiten im Bergbau, für Arbeiten in der Landwirtschaft oder im öffentlichen Dienst werden Leiharbeitnehmer kaum verwendet. Im Bau-, Maler- und Metallhandwerk kam Leiharbeit in größerem Umfange, in den übrigen Bereichen des Handwerks dagegen selten vor.

Der Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit liegt bei den männlichen Leiharbeitnehmern im gewerblichen Bereich, vor allem werden Leiharbeitnehmer als Schlosser, Mechaniker und in ähnlichen Berufen sowie als Hilfsarbeiter und in Bauberufen sowie als Elektriker verwendet (vgl. Tabellen 2 a, 3 a, 4 a). Der Anteil der Schlosser, Mechaniker und zugeordneten Berufe betrug dabei Ende Juni 1977 27,5 v. H. In den Wintermonaten lag der Anteil dieser Berufe noch höher.

Die weiblichen Leiharbeitnehmer wurden nach wie vor meist für Verwaltungs- und Bürotätigkeiten überlassen. Am Jahresende waren jeweils mehr als 90 v. H. in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen tätig; am 30. Juni 1977 betrug der Anteil der in diese Berufsbereiche überlassenen Arbeitnehmerinnen 80,9 v. H. An zweiter Stelle folgen wie in Vorjahren die Dienstleistungsberufe. Bemerkenswert ist, daß die Tätigkeiten weiblicher Leiharbeitnehmer im gewerblichen Bereich als Montiererin und Hilfsarbeiterin anteilmäßig zugenommen haben (Tabellen 2 b, 3 b, 4 b).

Ausländische Leiharbeitnehmer

Ausländische Leiharbeitnehmer stellen nur unter den männlichen Leiharbeitnehmern einen größeren Anteil (knapp 20 v. H.). Bei den weiblichen Leiharbeitnehmern lag der Anteil der Ausländer unter 5 v. H. Am 30. Juni 1976 waren von 11 618 männlichen Leiharbeitnehmern 2 024 Ausländer. Am 30. Juni 1977 waren 2 859 Ausländer unter den 14 952 männlichen Leiharbeitnehmern. An beiden Stichtagen stellten den stärksten Anteil französische Leiharbeitnehmer (922 bzw. 1 022). Eine große Zahl ausländischer Leiharbeitnehmer kam auch aus Italien (300 bzw. 427). Während am 30. Juni 1976 nur 46 Leiharbeitnehmer mit britischer und irischer Staatsangehörigkeit verliehen wurden, waren am 30. Juni 1977 bereits 545 britische oder irische Staatsangehörige in der Bundesrepublik Deutschland als Leiharbeitnehmer tätig. Dieser Anstieg ist eine Folge der für britische und irische Arbeitnehmer infolge des Beitritts Irlands und des Vereinigten Königreichs zur Europäischen Gemeinschaft am 1. Januar 1973 eingetretenen Freizügigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Unter den Leiharbeitnehmern, die aus Nicht-Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft stam-

men, waren vor allem Türken (140 bzw. 271) und Jugoslawen (153 bzw. 242) vertreten.

Auffällig ist der Rückgang der niederländischen Leiharbeitnehmer, die in der Bundesrepublik Deutschland tätig sind. Ende Juni 1976 wurden noch 201 Niederländer im Bundesgebiet verliehen, am 30. Juni 1977 war ihre Zahl auf 84 zurückgegangen.

Die Schwerpunkte der Tätigkeit der ausländischen Leiharbeitnehmer lagen in den Bauberufen sowie bei Tätigkeiten als Schlosser, Mechaniker und in zugeordneten Berufen. Bemerkenswert ist, daß unter den legal als Leiharbeitnehmer tätigen Türken und Jugoslawen nicht mehr die Angehörigen der Bauberufe, sondern Metallerzeuger und -bearbeiter sowie Schlosser überwiegen, während bei allen anderen nichtdeutschen Leiharbeitnehmern der Schwerpunkt im Baubereich liegt.

Der Grund hierfür mag sein, daß Angehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaften für eine unselbständige Tätigkeit keine Arbeitserlaubnis benötigen und daher auch als Leiharbeitnehmer unbeschränkt tätig sein können, während aus Nicht-EG-Staaten stammende Leiharbeitnehmer eine Arbeitserlaubnis nach der Arbeitserlaubnisverordnung — (AEVO) benötigen. Diese wird ihnen nur dann erteilt, wenn sie bereits einen Rechtsanspruch auf eine besondere Arbeitserlaubnis haben. Ein solcher Rechtsanspruch besteht dann, wenn ein ausländischer Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Geltungsdauer seiner Arbeitserlaubnis ununterbrochen rechtmäßig eine unselbständige Tätigkeit in der Bundesrepublik Deutschland ausgeübt hat oder wenn er mit einem Deutschen verheiratet, als Asylberechtigter anerkannt oder als ausländischer Flüchtling im Besitz eines deutschen Reiseausweises ist. Erfüllt ein ausländischer Arbeitnehmer, der nicht Staatsangehöriger eines Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaft ist, keine dieser Voraussetzungen — kommt somit für ihn nur die Erteilung einer allgemeinen Arbeitserlaubnis in Betracht — so ist ihm diese nach den Vorschriften der Arbeitserlaubnisverordnung für eine Tätigkeit als Leiharbeitnehmer zu versagen. Die noch als Leiharbeitnehmer tätigen Türken und Jugoslawen dürften seit längerer Zeit in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sein und sich fachlich qualifiziert haben. Für die vorübergehende Tätigkeit auf Baustellen werden dagegen vorzugsweise Angehörige von Mitgliedstaaten der EG beschäftigt, die keine Arbeitserlaubnis benötigen.

Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung

Der Umfang der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung durch Verleiher aus der Bundesrepublik Deutschland in das Ausland ist unerheblich. Nur von elf Verleihern mit der Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit ist bekannt, daß sie insgesamt 138 Leiharbeitnehmer ins Ausland überlassen. Ein deutscher Verleiher bemüht sich, Personal zum Verleih in den mittleren Osten zu finden.

Auch sonst vollzieht sich die Arbeitnehmerüberlassung überwiegend innerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland. In nennenswertem Umfang werden lediglich von Verleihern mit Geschäftssitz in Frankreich, in geringerem Umfang auch von Verleihern aus Großbritannien Leiharbeitnehmer in die Bundesrepublik Deutschland entsandt. Verleiher mit Geschäftssitz außerhalb der Europäischen Gemeinschaften erhalten keine Erlaubnis für eine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung in die Bundesrepublik Deutschland (Artikel 1 § 3 Abs. 2 AÜG).

In den Jahren 1976 und 1977 haben insgesamt 108 nichtdeutsche Verleiher erstmals einen Antrag auf Erteilung einer Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gestellt, und zwar 80 mit Geschäftssitz in Frankreich, 22 in Großbritannien, vier in den Niederlanden und zwei in Irland. Da nach niederländischem Recht die Arbeitnehmerüberlassung aus den Niederlanden in das Ausland nach wie vor untersagt ist, lehnt die Bundesanstalt für Arbeit Anträge von Verleihern aus den Niederlanden ab.

Eine Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung in der Bundesrepublik Deutschland hatten am 31. Dezember 1977 73 französische Verleiher und 17 Verleiher mit Geschäftssitz in Großbritannien. Gegenüber dem 31. Dezember 1975 ist die Zahl der Verleiher mit Geschäftssitz in Frankreich leicht zurückgegangen, die Zahl der Erlaubnisse für Verleiher in Großbritannien hat sich mehr als verdoppelt.

Nennenswerte Schwierigkeiten sind bei der erlaubten grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung nicht aufgetreten. Die Bundesanstalt für Arbeit ist bemüht, die Schwierigkeiten, die bei der Prüfung der Zuverlässigkeit von Verleihern mit Geschäftssitz im Ausland auftreten, in enger Zusammenarbeit mit den britischen und französischen Behörden zu beseitigen.

Frühere Tätigkeiten der Leiharbeitnehmer

Die beiden ersten Erfahrungsberichte hatten festgestellt, daß aus dem Kreise der bisher nicht Beschäftigten nur in geringem Umfang zusätzliche Arbeitskräfte durch die Arbeitnehmerüberlassung gewonnen wurden. Im wesentlichen gilt dies auch für die Jahre 1976 und 1977.

Die Verleiher haben bei ihren statistischen Meldungen auch anzugeben, ob die bei ihnen erstmals ein Arbeitsverhältnis eingehenden Leiharbeitnehmer vor der Aufnahme einer Tätigkeit als Leiharbeitnehmer anderweitig beschäftigt waren und wann sie ihre letzte Beschäftigung aufgegeben haben.

Weniger als 10 v. H. der neu in ein Arbeitsverhältnis eingetretenen Männer waren vorher überhaupt noch nicht beschäftigt, bei etwa 6 bis 7 v. H. der Männer lag eine frühere Beschäftigung mehr als ein Jahr zurück. Bei den Frauen waren allerdings rund 10 v. H. vorher überhaupt noch nicht beschäftigt und bei mehr als 20 v. H. lag die letzte Beschäftigung mehr als ein Jahr zurück.

Dauer der Leiharbeitsverhältnisse

Die Verleiher haben statistische Angaben über die Dauer der Arbeitsverhältnisse zu machen, die zwischen ihnen und den Leiharbeitnehmern beendet

wurden. Diese Statistik umfaßt also nicht die Arbeitsverhältnisse zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer, die noch andauern. Dies dürfte jedoch keinen wesentlichen Einfluß auf die Genauigkeit der Statistik haben, weil die Statistik bereits seit mehr als fünf Jahren erhoben wird und die Zahl der Arbeitsverhältnisse von Leiharbeitnehmern mit Verleihern, die länger als fünf Jahre dauern, gering sein dürfte.

Die Statistik (Tabelle 5) zeigt, daß die Dauer der Arbeitsverhältnisse zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern nach wie vor verhältnismäßig kurz ist. Im Jahre 1977 dauerten nur 1,9 v. H. der Arbeitsverhältnisse männlicher Leiharbeitnehmer und 2,4 v. H. der Arbeitsverhältnisse weiblicher Arbeitnehmer länger als ein Jahr. Während des gesamten Berichtszeitraums betrug die Dauer der Arbeitsverhältnisse von mehr als 80 v. H. der weiblichen und männlichen Leiharbeitnehmer weniger als drei Monate. Die Feststellung der beiden ersten Berichte, daß nicht nur für den Entleiher, sondern auch für die Leiharbeitnehmer die Tätigkeit in der Arbeitnehmerüberlassung in der weitaus überwiegenden Zahl aller Fälle nur vorübergehenden Charakter hat, wurde wiederum bestätigt.

Ein weiterer Grund für die verhältnismäßig kurze Dauer der Leiharbeitsverhältnisse ist darin zu sehen, daß sich etwa die Hälfte der Verleihfirmen (Juni 1977 44,0 v. H.) selbst als Mischbetriebe bezeichnet. Mischbetriebe sind dadurch gekennzeichnet, daß sie üblicherweise als Stammkräfte im eigenen Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer nur kurzfristig als Leiharbeitnehmer an andere Betriebe verleihen.

Regionale Schwerpunkte

Eine regionale Verlagerung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung ist nicht eingetreten. Nach wie vor wurden die meisten Leiharbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen überlassen. Der von 34,8 v. H. im Jahre 1973 auf 26,1 v. H. im Jahre 1975 abgesunkene Anteil Nordrhein-Westfalens ging zunächst im Jahre 1976 auf 25,0 v. H. weiter zurück, um im Jahre 1977 auf 27,6 v. H. anzusteigen, was in etwa dem Anteil dieses Bundeslandes an der Gesamtbevölkerung entspricht. Industrielle Ballungsgebiete und Großstädte sowie Küstenorte mit größeren Häfen und Werften blieben die Hauptorte, in denen sich gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung zeigte.

Größe der Verleihunternehmen

In der Betriebsgrößenstruktur der Verleihfirmen haben sich beachtliche Änderungen ergeben. Ende Juni 1975 gaben noch fast die Hälfte (45,9 v. H.) aller Verleihbetriebe an, am Stichtag keine Leiharbeitnehmer zu beschäftigen. Ende Juni 1977 belief sich der entsprechende Anteil nur noch auf 33,4 v. H. Innerhalb des gleichen Zeitraums hat sich außerdem der Anteil der größeren Verleihbetriebe mit 50 und mehr Beschäftigten mehr als verdoppelt, nämlich von 7,0 v. H. im Juni 1975 auf 15,7 v. H. am 30. Juni 1977.

2. Illegale Arbeitnehmerüberlassung

Über den Umfang der illegalen Arbeitnehmerüberlassung gibt es weder Statistiken noch genauere Angaben.

Straf- und Bußgeldverfahren

Gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit ist verboten. Die Übertretung dieses Verbotes ist mit Bußgeld, bei unerlaubtem Verleih nichtdeutscher Leiharbeitnehmer ohne Arbeitserlaubnis sogar mit Freiheitsstrafe bedroht. Illegale Verleiher versuchen daher mit allen Mitteln, sich der Erfassung durch die Behörden zu entziehen und ganz allgemein das Bekanntwerden ihrer Tätigkeit zu vermeiden.

Die Bundesanstalt führt eine Statistik über die Strafverfahren wegen Verstoßes gegen das AÜG nur, soweit ihre Dienststellen den Anstoß zu dem Strafverfahren gegeben haben oder beteiligt waren. Erst seit Inkrafttreten der Neufassung der Richtlinien für das Straf- und Bußgeldverfahren am 1. Januar 1978 wird die Bundesanstalt für Arbeit auch von anderen Strafverfahren nach dem AÜG erfahren.

Die Bußgeldverfahren wegen Ordnungswidrigkeiten nach dem AÜG sind der Bundesanstalt hingegen in jedem Fall bekannt, weil sie Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist. Die Statistik über Bußgeldverfahren wegen Verstößen gegen das AÜG ist daher vollständig.

Die Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit erfassen sowohl Strafverfahren nach § 15 a AÜG (Beschäftigung eines nichtdeutschen Leiharbeitnehmers ohne Arbeitserlaubnis aus grobem Eigennutz oder gewerbsmäßig) und nach § 15 AÜG (Verleih eines nichtdeutschen Leiharbeitnehmers ohne Arbeitserlaubnis). Die Zahl der von der Bundesanstalt für Arbeit aufgegriffenen Fälle ist im Berichtszeitraum leicht angestiegen. 1976 wurden von der Bundesanstalt für Arbeit in keinem Fall, 1977 aber bereits in zwei Fällen Strafanzeigen wegen Verdachts eines Vergehens nach § 15 a AÜG erstattet. Im Jahre 1976 wurden in insgesamt 55 Fällen wegen Verdacht einer Straftat nach § 15 AÜG Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit eingeleitet, die in 45 Fällen zu einer Strafanzeige oder Abgabe an die Staatsanwaltschaft geführt haben. Im Jahre 1977 griff die Bundesanstalt für Arbeit 108 Fälle auf und unterrichtete die Staatsanwaltschaft in 93 Fällen (Tabelle 7).

Die Zahl der gerichtlichen Entscheidungen in Strafverfahren nach § 15 AÜG ging demgegenüber von 21 im Jahre 1976 (davon elf Verurteilungen) auf neun (davon drei Verurteilungen) im Jahre 1977 zurück.

Während die Zahl der Strafverfahren ungefähr gleich blieb, ist die Zahl der aufgegriffenen Ordnungswidrigkeitenfälle von 1976 auf 1977 erheblich gestiegen, nur bei den Bußgeldverfahren wegen Nichtabgabe oder nicht rechtzeitiger Abgabe von statistischen Meldungen kann ein Rückgang festgestellt werden.

Im Jahre 1976 hat die Bundesanstalt für Arbeit 428 Fälle von Verleih ohne Erlaubnis aufgegriffen und wegen dieses Verstoßes gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zwölf Verwarnungen ausgesprochen und 167 Bußgelder verhängt. Im Jahre 1977 stieg die Zahl der aufgegriffenen Fälle auf 491, die Zahl der Verwarnungen blieb mit zehn ungefähr gleich, jedoch wurden 120 Geldbußen ausgesprochen (Tabelle 6).

Auch bei der Zahl der Bußgeldverfahren wegen Beschäftigung eines überlassenen Leiharbeitnehmers, der die erforderliche Arbeitserlaubnis nicht besitzt, läßt sich eine Zunahme feststellen. 1976 ermittelte die Bundesanstalt in 102 Fällen und verhängte 26 Verwarnungen sowie sieben Bußgeldbescheide. Im Jahre 1977 griff sie 156 Fälle auf und sprach 35 Verwarnungen sowie 14 Bußgeldbescheide aus.

Die Zahlen über die Ermittlungsverfahren und Ahndungen zeigen, daß die Bundesanstalt für Arbeit in höherem Maße wegen Verstößen gegen das AÜG tätig geworden ist. Es ist einerseits der Schluß möglich, daß sich dahinter tatsächlich ein leichter Anstieg der illegalen Arbeitnehmerüberlassung verbirgt, andererseits läßt sich die Zunahme der Ermittlungsverfahren durch die Bundesanstalt für Arbeit auch mit der Verstärkung ihres Personals, dessen gezielterem Einsatz bei der Bekämpfung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung und mit der allgemeinen Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit und den Strafverfolgungs- sowie Steuer- und Sozialversicherungsbehörden erklären.

Verwaltungszwangsverfahren

Einen weiteren Rückschluß auf die Zahl der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung ermöglichen die nach § 6 AÜG von den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit erlassenen Untersagungsbescheide gegen Verleiher ohne Erlaubnis, die Leiharbeitnehmer überlassen. In den Jahren 1976 und 1977 mußten insgesamt 312 Untersagungsbescheide erlassen werden, von denen die meisten in Nordrhein-Westfalen (92), in Südbayern (46) und in Schleswig-Holstein–Hamburg (37) ergingen. Wird ein Untersagungsbescheid nicht beachtet, so können zu seiner Durchsetzung nach dem Verwaltungsvollstreckungsgesetz Zwangsgelder festgesetzt werden. Die Festsetzung von Zwangsgeldern wurde in 41 Fällen erforderlich (Tabelle 8).

Maßnahmen der Steuerfahndung

Nach den Feststellungen der Finanzverwaltung, die im wesentlichen auf den Erfahrungen der Steuerfahndung beruhen, ist die Entwicklung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung auffallend unterschiedlich.

Im Bereich einiger Oberfinanzdirektionen ist die illegale Arbeitnehmerüberlassung zurückgegangen. Im Saarland, in Hamburg und in Bayern, insbesondere in der Oberfinanzdirektion München haben die Finanzbehörden dagegen eine erhebliche Zunahme der illegalen Arbeitnehmerüberlassung festgestellt.

In den Jahren 1976 bis 1977 haben die Steuerfahndungsstellen insgesamt 180 Fahndungsprüfungen bei ausländischen Verleihunternehmen abgeschlossen. Dabei werden unter ausländischen Betrieben nur solche Betriebe verstanden, die im Inland keine Betriebsstätte unterhalten. Bei den Prüfungen der 180 ausländischen Verleihbetriebe sind insgesamt rund 48 Millionen DM Mehrsteuern angefallen, von denen allerdings rund 21 Millionen DM noch nicht rechtskräftig festgesetzt sind. Die Schwerpunkte der illegalen Arbeitnehmerüberlassung lagen nach den Feststellungen der Steuerfahndungsstellen im Baubereich und bei der Tätigkeit sogenannter Ingenieurbüros, die deutschen Entleihern technische Fachleute des Maschinen- und Fahrzeugbaus sowie der Raumforschung verliehen.

Zur Entwicklung des Umfangs der Arbeitnehmerüberlassung haben sich 23 befragte Steuerfahndungsstellen geäußert. In elf Fällen wurde berichtet, daß der Umfang gleich geblieben ist, während gleich viele Meldungen über fallende und ansteigende Tendenz der Arbeitnehmerüberlassung eingingen.

Sozialversicherung

Die Sozialversicherungsträger haben festgestellt, daß der Umfang der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung weiterhin leicht rückläufig ist und das Problem der illegalen Arbeitnehmerüberlassung sichtlich weiter an Bedeutung verloren hat. Verstöße wurden ihnen in größerer Zahl lediglich im Baubereich bekannt.

Für das Nichtauftreten illegaler Arbeitnehmerüberlassung in weiten Bereichen ist bezeichnend, daß nach der Mitteilung des Verbandes der Angestellten-Krankenkassen und des Verbandes der Arbeiter-Ersatzkassen in den Jahren 1976 und 1977 kein Fall vorgekommen ist, in dem von der durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eingeführten Möglichkeit Gebrauch gemacht werden mußte, für die Erfüllung der Beitragsschulden des Verleihers zur Sozialversicherung den Entleiher in Anspruch zu nehmen.

Presseveröffentlichungen

In Presseveröffentlichungen ist häufiger von einem erheblichen Umfang der illegalen Arbeitnehmerüberlassung die Rede. Soweit Tageszeitungen über Fälle illegaler Arbeitnehmerüberlassung berichten, ist die Bundesanstalt für Arbeit den Vorfällen nachgegangen. Sie sind in ihrer Statistik berücksichtigt.

In der Berichterstattung überregionaler Wochenzeitungen wird der Umfang der illegalen Arbeitnehmerüberlassung zuweilen als sehr erheblich dargestellt. Diese Berichte gehen oft von der Zahl der Ermittlungsfälle aus, sie berücksichtigen aber nicht, daß die Ermittlungen in vielen Fällen ergeben, daß der Verdacht unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung unberechtigt war. Soweit die Bundesanstalt für Arbeit diesen Berichten nachgegangen ist, hat sich nach ihren Angaben gezeigt, daß die in Rede stehenden Fälle in nicht wenigen Fällen auf Diffamierung von Konkurrenten, allgemeinen Verdächtigungen und Spekulationen beruhten. Allein aus der Zahl der Ermittlungsfälle kann keineswegs geschlossen

werden, daß tatsächlich so viele echte Verdachtsfälle vorliegen, zumal einzelne Personen in mehrere Ermittlungsverfahren verwickelt waren.

Verleih nichtdeutscher Leiharbeitnehmer aus dem Ausland

Fälle des illegalen Verleihs von nichtdeutschen Leiharbeitnehmern aus dem Ausland in die Bundesrepublik Deutschland sind aus den Niederlanden, Frankreich und Großbritannien bekanntgeworden.

Jugoslawische illegale Verleiher, die vor allem im Baubereich verliehen, wurden von Betriebssitzen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland tätig.

München bildete einen Schwerpunkt der illegalen Arbeitnehmerüberlassung durch Jugoslawen, bis die dort bestehenden illegalen Verleihunternehmen, die in der Rechtsform einer GmbH gegründet waren und durch mehrfachen Wechsel der Bezeichnung und juristischen Gesellschaftsform den Ermittlungen zu entgehen versuchten, durch Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und der Strafverfolgungsbehörden zerschlagen werden konnten.

Die meisten illegalen ausländischen Verleiher sind in Betrieben des Baugewerbes tätig. Die illegalen Tätigkeiten werden vor allem im Grenzbereich zu Frankreich oder zu den Niederlanden ausgeübt.

Ein besonderes Problem stellt nach wie vor die illegale Tätigkeit niederländischer Verleiher in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen dar, die mit ihrem Verhalten gegen niederländisches und deutsches Recht verstoßen.

Im engen Zusammenwirken mit den niederländischen Stellen wird gegen diesen illegalen Verleih eingeschritten.

Abgrenzungsschwierigkeiten

Die Bekämpfung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung wird dadurch erschwert, daß die illegalen Verleiher nur selten den Verleih von Arbeitnehmern offen betreiben. In nahezu allen Fällen versuchen sie, ihre Tätigkeit durch den Abschluß von Verträgen zu tarnen, in denen jeder Hinweis auf den Verleih von Arbeitskräften vermieden wird und statt dessen zum Beispiel die „Gestellung freier Mitarbeiter" vereinbart wird.

Häufigste Umgehungsform ist nach wie vor der Scheinwerkvertrag. Mehr und mehr greift auch eine Form illegaler Arbeitnehmerüberlassung um sich, bei der Hauptunternehmen im Rahmen von Werkverträgen auf Subunternehmer zurückgreifen, die ihrerseits wieder mit einem anderen Unternehmen „Werkverträge" abschließen. Zur Verschleierung des tatsächlichen Arbeitnehmerverleihs, der hinter dem Scheinwerkvertrag steht, wird die an sich nach Zeiteinheiten (Arbeitsstunden des überlassenen Leiharbeitnehmers) berechnete Vergütung des illegalen Verleihers auf den Rechnungen in Aufmaßeinheiten (z. B. Quadratmeter) umgewandelt oder scheinbar die Haftung für die erbrachten „Werkleistungen" vom Verleiher übernommen.

Verschiedentlich suchen Verleiherfirmen auch Arbeitskräfte, die im Besitz von Gewerbescheinen sind. Diese werden dann illegal an Entleiher verliehen und führen als angeblich „selbständige Gewerbetreibende" dort ein „Werk" durch.

Ein in letzter Zeit häufiger auftretender Versuch zur Verschleierung von Arbeitnehmerüberlassung durch eine andere Rechtsform sind die „Arbeitsgemeinschaft-Verträge". Nach diesen Verträgen übernimmt der eine Arbeitsgemeinschafts-Partner (Verleiher) außer der anteiligen Stellung von Personal weder im Außenverhältnis noch im Innenverhältnis irgendwelche Aufgaben. Seine Haftung umfaßt lediglich die unmittelbare Tätigkeit des von ihm bereitgestellten Personals, eine werkvertragliche Haftung im Innenverhältnis ist nicht vorgesehen.

Die Überprüfung der tatsächlichen Verhältnisse, die dem Scheinwerkvertrag oder dem sonstigen zur Verschleierung der tatsächlichen Umstände gewählten Rechtsverhältnis zugrundeliegen, ist der Bundesanstalt für Arbeit nach der geltenden Rechtslage sehr erschwert.

Sofern die Voraussetzungen für die Einleitung eines Bußgeldverfahrens nach dem Ordnungswidrigkeitengesetzes erfüllt sind, kann die Bundesanstalt für Arbeit Ermittlungshandlungen vornehmen und im Rahmen ihrer Ermittlungen nicht nur Zeugen vernehmen, sondern auch Grundstücke und Geschäftsräume der Tatbeteiligten betreten und dort Prüfungen vornehmen. Voraussetzung hierfür ist jedoch jeweils ein begründeter Tatverdacht. Liegen die tatsächlichen Anhaltspunkte für eine illegale Arbeitnehmerüberlassung unterhalb eines bereits konkretisierten Tatverdachts, so kann die Bundesanstalt für Arbeit bei Entleihern die tatsächlichen Verhältnisse nicht prüfen.

Gerade bei ausländischen illegalen Verleihern ist in diesen Fällen ein wirksames Vorgehen kaum möglich. Der Verleiher übt seine Tätigkeit von Geschäftsräumen im Ausland aus, die von deutschen Behörden nicht überprüft werden können. Im Entleiherbetrieb hat die Bundesanstalt für Arbeit nicht die Möglichkeit, Prüfungen vorzunehmen.

B. Beurteilung der Arbeitnehmerüberlassung

Ein grundlegender Wandel in der Beurteilung der Arbeitnehmerüberlassung durch die am Arbeitsleben beteiligten Gruppen läßt sich nicht feststellen. Wie in den Vorjahren stehen die Befürworter und Gegner der Arbeitnehmerüberlassung einander gegenüber.

Einig sind sich alle gesellschaftlich bedeutsamen Kräfte in der Ablehnung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung. Die erlaubte Arbeitnehmerüberlassung wird jedoch unterschiedlich beurteilt.

1. Gewerkschaften

Während die Deutsche-Angestellten-Gewerkschaft keine Angriffe gegen die legale Arbeitnehmerüberlassung richtet, und zwischen ihr und den im Bundesverband für Zeitarbeit zusammengeschlossenen Verleihunternehmen ein Tarifvertrag Gültigkeit hat,

fordern der Deutsche Gewerkschaftsbund und ihm angeschlossene Gewerkschaften weiter ein völliges Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung. Sie wenden sich gegen den durch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz legalisierten „Handel mit Arbeitskräften", der es den Verleihern ermögliche, ohne echtes eigenes Unternehmensrisiko Gewinne aus dem Verleih von Arbeitnehmern zu ziehen. Sie fürchten, der nur kurzfristige Einsatz der Leiharbeitnehmer an wechselnden Arbeitsplätzen verhindere eine Solidarisierung mit den anderen Arbeitnehmern und bringe die Gefahr einer Entqualifizierung mit sich. Die Erfahrungen zeigten, daß Leiharbeitnehmer meistens im Entleiherbetrieb solche Arbeiten übertragen bekämen, die von den Stammarbeitnehmern abgelehnt werden, weil sie unter besonders schlechten Bedingungen durchgeführt werden müßten.

2. Arbeitgeberverbände

Die Arbeitgeber betonen, daß die Arbeitnehmerüberlassung nicht mehr aus der Personalwirtschaft wegzudenken ist. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der jetzigen Form wird als die beste Alternative für alle Beteiligten bezeichnet. Sie sei ein wirksames Mittel, die Wettbewerbs- und zuweilen sogar die Arbeitsfähigkeit des Betriebes zu erhalten.

Bedenken werden allerdings gegen eine zu weite Einschränkung der Arbeitnehmerüberlassung durch das Gesetz geäußert. Derartige Einschränkungen werden vor allem in der Dreimonatsfrist für die Überlassung desselben Leiharbeitnehmers an einen Entleiher und in der vorgeschriebenen Schriftform für den Überlassungsvertrag gesehen, deren Nichtbeachtung zur Nichtigkeit des Vertrages führt. Der Schutzzweck der Vorschrift könne auch dadurch erfüllt werden, daß für den Vertrag die Form einer schriftlichen Urkunde — jedoch ohne Unterzeichnung durch beide Parteien — vorgesehen werde.

3. Veröffentlichte Meinung

Die veröffentlichte Meinung betont einerseits den betriebswirtschaftlichen Nutzen der legalen Arbeitnehmerüberlassung, weil sie einen flexiblen Personaleinsatz ermöglicht, geeignet ist, kurzfristigen Spitzenbedarf in Unternehmen zu decken und für den Leiharbeitnehmer die Möglichkeit schafft, kurzzeitige Arbeitsverhältnisse einzugehen und sich durch eine Tätigkeit an wechselnden, seinen Interessen entsprechenden Arbeitsplätzen zu qualifizieren. Andererseits weist die Presse — oft ohne zwischen legaler und illegaler Arbeitnehmerüberlassung zu unterscheiden — auf die Nachteile für Leiharbeitnehmer und Entleiher hin. Als Nachteile werden besonders die jederzeitige Abrufbarkeit vom Tätigkeitsplatz und das Fehlen eines festen Stammarbeitsplatzes für die Leiharbeitnehmer herausgestellt. Außerdem wird auf die Verteuerung des Leiharbeitnehmers für den Entleiher durch den von ihm zusätzlich zum eigentlichen Arbeitsentgelt zu entrichtenden Gewinnanteil für den Verleiher aufmerksam gemacht. Der Umfang der illegalen Leiharbeit wird dabei oft überschätzt, weil die Gegner der Arbeitnehmerüberlassung dazu neigen, jede Entsendung von Arbeitnehmern in Drittbetriebe als Leiharbeit anzusehen.

Dementsprechend reichen die Forderungen von einer völligen Freigabe der Arbeitnehmerüberlassung bis zu einem vollständigen Verbot, obwohl das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung vom 4. April 1967 (BVerfGE 21, 261 ff.) die gesetzliche Ausdehnung des Alleinvermittlungsrechts der Bundesanstalt für Arbeit als mit Artikel 12 Abs. 1 des Grundgesetzes nicht vereinbar und damit die Arbeitnehmerüberlassung durch private Unternehmer als durch das Grundrecht der freien Berufswahl geschützt angesehen hat.

C. Arbeits- und sozialrechtliche Sicherung der Leiharbeitnehmer

Die erhebliche Verbesserung der sozialen Lage der Leiharbeitnehmer durch das AÜG wird — wie in den Stellungnahmen zu den ersten beiden Erfahrungsberichten — auch in den für die Jahre 1976 und 1977 abgegebenen Äußerungen herausgestellt. Die Soziale Sicherheit der Leiharbeitnehmer, die von Verleihern mit Erlaubnis überlassen wurden, war weitgehend gewährleistet. Der Bundesverband der Ortskrankenkassen hat ausdrücklich ausgeführt, daß die Verleiher mit Erlaubnis sich im allgemeinen ebenso wie die übrigen Arbeitgeber verhalten. Andere Sozialversicherungsträger haben berichtet, daß gravierende Verstöße nicht gemeldet wurden.

1. Betriebsverfassungsrechtliche Stellung

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz geht davon aus, daß der Leiharbeitnehmer während seiner Entsendung in den Betrieb eines Entleihers Arbeitnehmer des Verleihers — auch im Sinne des Betriebsverfassungsrechts — bleibt. Andererseits hat auch der Arbeitgeber des Entleiherbetriebs gegenüber dem auf Zeit bei ihm beschäftigten Leiharbeitnehmer in verschiedener Hinsicht eine zumindest faktische Arbeitgeberstellung, vor allem hinsichtlich des Weisungsrechts für die Arbeitsleistung. In seinem Beschluß vom 14. Mai 1974 — 1 ABR — 40/73 — hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, daß dem Betriebsrat des Entleiherbetriebes bei der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung im Entleiherbetrieb die Beteiligungsrechte im Sinne des § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz zustehen. In der Begründung des Beschlusses hat das Bundesarbeitsgericht ferner grundsätzlich anerkannt, daß der Leiharbeitnehmer betriebsverfassungsrechtlich in gewissem Umfang auch dem Betrieb des Entleihers zugeordnet ist. In den Einzelheiten ist die betriebsverfassungsrechtliche Stellung des Leiharbeitnehmers im Entleiherbetrieb durch den Beschluß jedoch nicht abschließend geklärt worden.

Mit Beschluß vom 10. Februar 1977 hat das Bundesarbeitsgericht für den Fall des illegalen Verleihs eines Betriebsratsmitgliedes des Verleiherbetriebes an einen Entleiherbetrieb ausgesprochen, das Betriebsratsamt eines illegalen Leiharbeitnehmers im

Verleiherbetrieb komme zum Erlöschen, weil der illegal verliehene Leiharbeitnehmer nach der Fiktion des Artikels 1 § 10 Abs. 1 AÜG mit der Aufnahme der Tätigkeit im Entleiherbetrieb Arbeitnehmer des Entleiherbetriebes wird und sein bisheriges Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher rechtlich endet.

2. Tarifvertragliche Regelungen

Der zwischen der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und dem Unternehmensverband für Zeit-Arbeit (UZA) am 7. Januar 1975 abgeschlossene Manteltarifvertrag gilt inzwischen für alle Mitglieder des Bundesverbandes für Zeitarbeit (BZA), zu dem sich die bisher dem UZA und dem Bundesverband Personal Leasing (BPL) angehörenden Verleiher im April 1976 zusammengeschlossen haben.

Die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden teilt mit, daß nach ihrer Auffassung die Anzahl der im Baugewerbe tätigen Leiharbeitnehmer hoch sei und ständig zunehme; sie umfasse legal und illegal überlassene Arbeitnehmer. Mit Rücksicht hierauf fordert die Industriegewerkschaft, auf entliehene Arbeitnehmer die im jeweiligen Entleiherbetrieb geltenden Tarifverträge anzuwenden. Nur so könne dem Grundsatz der „Tarifeinheit im Betrieb" entsprochen und Kostenvorteile für Betriebe, die Leiharbeitnehmer beschäftigen, ausgeschaltet werden.

Die Forderung der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden bedarf eingehender Prüfung.

In ihrem Ersten Bericht über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat die Bundesregierung zur Einbeziehung der Leiharbeitnehmer in Tarifverträge des Entleihers bereits Stellung genommen (S. 15 der Drucksache 7/2365). In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, daß nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 4. April 1967 (BVerfGE 21, 261 ff.) der Leiharbeitnehmer Arbeitnehmer des Verleihers ist. Zahlreiche Leiharbeitnehmer, insbesondere Verwaltungs- und Bürokräfte, sind wechselnd in unterschiedlichen Bereichen tätig, so daß bei ihrer Einbeziehung in den Geltungsbereich der Tarifverträge des jeweiligen Entleiherbetriebes häufig wechselnde Tarifbestimmungen auf sie Anwendung finden würden. Da ein Entleiher denselben Arbeitnehmer höchstens drei aufeinanderfolgende Monate tätig werden lassen darf (§ 1 Abs. 1 Nr. 6 AÜG), könnten von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige Tarifansprüche des Leiharbeitnehmers gegen den Entleiher nicht entstehen. In der Zeit zwischen zwei Überlassungen, in der dem Leiharbeitnehmer vom Verleiher der Lohn weiterzuzahlen ist (§ 11 Abs. 4 AÜG), gäbe es keine ausreichenden Anhaltspunkte, welche tarifvertraglichen Regelungen für den Leiharbeitnehmer gelten sollten.

3. Sicherung des Leiharbeitnehmers in der Zeit zwischen zwei Überlassungen

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verbietet es dem Verleiher, mit dem Leiharbeitnehmer einen befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, es sei denn, daß sich für die Befristung aus der Person des Leiharbeitnehmers ein sachlicher Grund ergibt (Artikel 1 § 3 Nr. 3 AÜG). Ebenfalls untersagt das Gesetz, die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Leiharbeitnehmer auf die Zeit der erstmaligen Überlassung an einen Entleiher zu beschränken (Artikel 1 § 3 Nr. 5 AÜG). Grund für dieses Verbot war die Absicht, den Lohnanspruch des Leiharbeitnehmers auch zwischen zwei Überlassungen zu sichern und dem Verleiher echte Arbeitgeberpflichten aufzuerlegen sowie die Arbeitnehmerüberlassung von der Arbeitsvermittlung abzugrenzen.

Bereits im Zweiten Erfahrungsbericht war darauf hingewiesen worden, daß einige Verleiher die Auffassung vertreten, der bloße Wunsch des Leiharbeitnehmers sei für eine Befristung ein sachlicher Grund aus der Person des Leiharbeitenhmers im Sinne von Artikel 1 § 3 Nr. 3 AÜG. Ferner sei es möglich, das Leiharbeitsverhältnis auf die Dauer des erstmaligen Einsatzes bei einem Entleiher zu beschränken, wenn der Leiharbeitnehmer selbst diese Beschränkung gewünscht habe. Inzwischen ist zu dieser Frage eine Entscheidung des Bundessozialgerichts (Urteil vom 16. Dezember 1976 — XII — RAr — 89/75 —) ergangen. In dieser Entscheidung vertritt das Bundessozialgericht die Auffassung, im Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer müsse in einer für die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit nachprüfbaren Weise dargelegt werden, welche sachlichen Gründe in der Person des Leiharbeitnehmers bestehen, die ausnahmsweise die Befristung des Leiharbeitsverhältnisses rechtfertigen. Der bloße Wunsch des Leiharbeitnehmers ohne weitere erläuternde Angaben reiche dazu nicht aus. Ebenfalls seien Vertragsgestaltungen unzulässig, in denen eine Beschäftigung auf Abruf vereinbart wird und zwischendurch die gegenseitigen Rechte und Pflichten des Verleihers und der Leiharbeitnehmer ruhen, der Leiharbeitnehmer also für die Zeit des Ruhens keinen Anspruch auf Lohnzahlung gegenüber dem Verleiher besitzt. Solche unzulässigen Vereinbarungen dürfe die Bundesanstalt für Arbeit durch einen Untersagungsbescheid mit Zwangsgeldandrohung unterbinden.

Die Bundesanstalt für Arbeit sei hingegen nicht berechtigt, die Vereinbarung von längeren Beschäftigungspausen innerhalb des Leiharbeitsverhältnisses ohne jede Einschränkung zu verbieten. Wenn für die Vereinbarung einer Beschäftigungspause ein sachlicher Grund in der Person des Leiharbeitnehmers vorliege, sei die Vereinbarung einer Beschäftigungspause zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer zulässig.

Damit ist die bisher auch nach Urteilen von Instanzgerichten streitige Frage der Zulässigkeit solcher Vereinbarungen geklärt.

4. Berücksichtigung sogenannter Auslösungen bei Lohnberechnung

Einen Beitrag zur sozialen Sicherung der Leiharbeitnehmer hat auch das Urteil des Landesarbeitsgerichts Bremen (vom 23. Oktober 1975 — 3 Sa 155/74) geleistet, nach dem bei Leiharbeitnehmern die soge-

nannten Auslösungen zur Berechnung des Lohnfortzahlungsbetrages oder des Urlaubsentgeltes mit heranzuziehen sind, wenn sich der Arbeitsvertrag ausschließlich auf eine Beschäftigung in Drittbetrieben bezieht. In diesen Fällen sei eigentlicher Gegenstand des Arbeitsvertrages der Verleih in andere Unternehmen, es liege keine Entsendung zu einer auswärtigen Arbeitsstelle im Sinne der tariflichen Auslösungsregelungen vor, die anläßlich des Verleihs gezahlten Auslösungen seien daher bei der Berechnung des üblichen Lohnes mit zu berücksichtigen.

D. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

1. Größenordnung

Wie in den Vorjahren hat auch in den Jahren 1976 und 1977 die legale Arbeitnehmerüberlassung wegen ihres geringen Umfangs keinen großen Einfluß auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehabt. Von der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer war nur ein geringfügiger Bruchteil Leiharbeitnehmer.

Am 30. Juni 1976 waren von rund 19,9 Millionen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmern *) 16 858, d. h. 0,08 v. H. Leiharbeitnehmer. Zum 30. Juni 1977 war der Anteil geringfügig auf 0,1 v. H. (21 186 Leiharbeitnehmer) angestiegen. In den übrigen Monaten lag der Anteil der Leiharbeitnehmer an der Gesamtzahl der Arbeitnehmer erheblich niedriger, weil die Höchstzahl der Leiharbeitnehmer jeweils in den Monaten Juni/Juli erreicht wird.

Zwar ist wegen des Fehlens von Arbeitskräfteverleih in einigen Wirtschaftszweigen, wie z. B. in der Landwirtschaft oder dem Bergbau, der prozentuale Anteil der Leiharbeitnehmer in einigen beruflichen Sektoren größer. In keinem Bereich erreicht die zugelassene gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung jedoch einen Umfang, der zu einem wesentlichen Einfluß auf den Arbeitsmarkt führen kann.

So waren Ende Juni 1977 im Bauhauptgewerbe insgesamt 1 141 Millionen Beschäftigte tätig *), von denen aber nur 1 979 Leiharbeitnehmer waren. Im Baubereich, der einen Schwerpunkt der Arbeitnehmerüberlassung darstellt, betrug der Anteil der Leiharbeitnehmer demnach nur 0,17 v. H.

2. Nutzen für die Unternehmen

Nach Angaben der Arbeitgeber wird durch die erlaubte Arbeitnehmerüberlassung eine für die Unternehmen wichtige Lücke geschlossen. Vor allem bei Personalengpässen sind manche Betriebe auf die Möglichkeit angewiesen, kurzfristig Leiharbeitnehmer einzusetzen.

Die Gründe für die Zunahme der Arbeitnehmerüberlassung im Jahre 1977 dürften — abgesehen von der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung — darin liegen, daß einige Betriebe wegen der für sie schwer zu überschauenden Wirtschafts- und Auftragslage weniger geneigt waren, zusätzliche Stammarbeitnehmer einzustellen und damit langfristige arbeitsrechtliche Bindungen einzugehen. Sie bevorzugten zum Ausgleich des erhöhten Arbeitsanfalls zunächst die Tätigkeit von Leiharbeitnehmern, von denen sie sich jederzeit trennen konnten. Manche Unternehmen berufen sich darauf, daß sie nur auf diese Weise einen über die Arbeitsämter nicht zu deckenden Personalmangel beheben konnten.

Klagen über die Abwerbung von Stammarbeitern durch Verleiher, die in der Hochkonjunkturphase häufig geäußert wurden, sind nicht mehr bekanntgeworden. Stammarbeitnehmer sind nicht mehr bereit, ihren sicheren und festen Arbeitsplatz mit einer Tätigkeit als Leiharbeitnehmer auf wechselnden Arbeitsplätzen zu vertauschen.

3. Auswirkungen auf Arbeitskämpfe

Nach Artikel 1 § 11 Abs. 5 AÜG ist ein Leiharbeitnehmer nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist. Zusätzlich bestimmt § 12 des Manteltarifvertrages vom 7. Januar 1975 (vgl. S. 26), daß ein tarifgebundener Verleiher Leiharbeitnehmer an bestreikte Betriebe nicht überlassen darf.

In den Jahren 1976 und 1977 wurde eine Tätigkeit von Leiharbeitnehmern bei Arbeitskämpfen in Entleiherbetrieben nicht festgestellt.

E. Maßnahmen der Behörden

Während die Erteilung von Erlaubnissen zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung und die Überwachung der zugelassenen Verleiher allein der Bundesanstalt für Arbeit obliegen, ist die Bundesanstalt bei der Bekämpfung und Verfolgung illegaler Arbeitnehmerüberlassung weitgehend auf die Zusammenarbeit mit anderen Behörden angewiesen.

Da sich der Schwerpunkt der Tätigkeit der Bundesanstalt für Arbeit im Berichtszeitraum zunehmend weiter von der Abwicklung der Erlaubnisverfahren zur Überwachung des Leiharbeitsmarktes verlagert hat, gewann für sie die Zusammenarbeit mit anderen Behörden besondere Bedeutung. Die Überwachung der legalen und die Ermittlung und Bekämpfung illegaler Arbeitnehmerüberlassung ist wegen der Notwendigkeit häufiger und intensiver Kontrollen in Betrieben, Baustellen und an den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer erheblich zeit- und personalaufwendig.

1. Personal der Bundesanstalt für Arbeit

Die Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist von der Bundesanstalt für Arbeit den Landesarbeitsämtern und im Land Nordrhein-Westfalen, in dem die Arbeitnehmerüberlassung in größerem Umfang auftritt, auch Arbeitsämtern übertragen. Diesen Dienststellen standen dafür im Berichtszeitraum u. a. insgesamt 119 Planstellen zur Ver-

*) Quelle: Statistisches Taschenbuch — BA-Monatszahlen 4/78 (Februar-Erg.)

fügung, die in den Haushalten 1972 bis 1975 wie folgt geschaffen worden waren:

Haushaltsjahr 1972:	9 Stellen
Haushaltsjahr 1974:	20 Stellen
Haushaltsjahr 1975:	90 Stellen.

Von den 119 Stellen wurden am 31. Dezember 1977 104 für Zwecke der Durchführung des AÜG genutzt.

Bei den unbesetzten Stellen handelt es sich zum einen um kurzfristig im Rahmen der Fluktuation innerhalb der Bundesanstalt für Arbeit freie Stellen; zum anderen sah sich die Bundesanstalt gehalten, vorübergehend einige Stellen für andere dringende Aufgaben in Anspruch zu nehmen.

In allen Arbeitsämtern wurden darüber hinaus Aufgaben nach dem AÜG auch von Bediensteten der Bundesanstalt für Arbeit neben ihrer Haupttätigkeit für andere Bereiche wahrgenommen, diese sind im Stellenplan nicht als Planstellen für die Durchführung des AÜG ausgewiesen. Diese Bediensteten führen beispielsweise die Verleiher-Kartei des Arbeitsamtes, sammeln Entleiherkontrollmeldungen, werten sie aus und leiten Informationen über illegale Arbeitnehmerüberlassung an die sachbearbeitenden Stellen in den Landesarbeitsämtern weiter. Sie werden bei Überprüfungen und Ermittlungen im Rahmen der Verfolgung unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung in ihrem Arbeitsbezirk vom Landesarbeitsamt hinzugezogen.

Zusammenarbeit

Sowohl im Erlaubnisverfahren als auch bei der Überprüfung zugelassener und der Verfolgung illegaler Verleiher hat die Bundesanstalt für Arbeit eng mit anderen Behörden, Verbänden und Organisationen zusammengearbeitet. Insbesondere bei der Verfolgung illegaler Arbeitnehmerüberlassung erstreckte sich die Zusammenarbeit nicht nur auf die Weitergabe und den Austausch wichtiger Informationen, sondern umfaßte im Einzelfall auch gemeinsame Betriebsprüfungen.

Besonders bedeutsam ist nach wie vor die Zusammenarbeit mit den Krankenkassen, weil diese als Einzugsstellen für die gesamte Sozialversicherung tätig sind.

Von den Berufsgenossenschaften wird über gute Zusammenarbeit mit den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit berichtet.

Die Zusammenarbeit mit den Gewerbeaufsichtsämtern bezog sich auf einige wenige konkrete Einzelfälle illegaler Arbeitnehmerüberlassung. Bei der Überprüfung zugelassener Verleiher haben die Gewerbeaufsichtsämter Besonderheiten nicht festgestellt.

Die Zusammenarbeit zwischen Gewerbeämtern und Bundesanstalt konnte verbessert werden. Viele dieser Behörden übersenden sämtliche Gewerbean-, -um- und -abmeldungen an das zuständige Landesarbeitsamt.

Das mit Wirkung vom 1. Januar 1976 aufgrund einer Änderung der Gewerbeordnung beim Bundeszentralregister eingerichtete Gewerbezentralregister hat mit der Bundesanstalt für Arbeit ebenfalls gut zusammengearbeitet. In das Gewerbezentralregister werden Bußgeldbescheide wegen Ordnungswidrigkeiten, die bei der Ausübung eines Gewerbes begangen wurden, von einer bestimmten Höhe an eingetragen; das gleiche gilt für bestimmte Verwaltungsentscheidungen, wie z. B. Versagungs- und Rücknahmebescheide. Durch die zentrale Erfassung der Verwaltungsakte wird den zuständigen Behörden das erforderliche Material für ihre gewerberechtliche Entscheidung an die Hand gegeben. Auch im Rahmen der Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verhängte Bußgelder und ergangene Verwaltungsakte werden in das Gewerbezentralregister aufgenommen.

Von Handwerkskammern sowie Industrie- und Handelskammern werden auf Anfrage den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit die gewünschten Auskünfte bereitwillig erteilt, zum Teil bestehen gute persönliche Kontakte.

Bei der Verfolgung illegaler Arbeitnehmerüberlassung ist die Zusammenarbeit mit den allgemeinen und besonderen Strafverfolgungsbehörden und Gerichten von besonderer Wichtigkeit.

Die Steuerfahndungsstellen der Finanzämter sind aufgrund persönlicher Kontakte zu einer intensiven Zusammenarbeit bereit. Die Bundesanstalt für Arbeit bezeichnet die überregionale Zusammenarbeit mit der Zentralen Steuerfahndungsstelle in Köln, bei der die Verleihunternehmen zentral erfaßt wurden, als besonders gut.

In der Zusammenarbeit mit den Hauptzollämtern als Vollstreckungsbehörden ergaben sich keine nennenswerten Schwierigkeiten. Die Verbindungen zur Grenzschutzdirektion Koblenz, bei der eine Zentralstelle zur Bekämpfung unerlaubter Einreise von Ausländern gebildet wurde, wurden im Berichtszeitraum aufgenommen. Die Bundesanstalt für Arbeit erhofft von dieser Zusammenarbeit auch einen Rückgang der illegalen grenzüberschreitenden Überlassung nichtdeutscher Arbeitnehmer.

Die Zusammenarbeit mit den allgemeinen Polizeidienststellen ist gut. Für die Durchführung des AÜG ist die Amtshilfe der Polizei besonders dann wichtig, wenn es darum geht, die Personalien ausländischer Leiharbeitnehmer und deren Arbeitgeber zur Beweissicherung festzustellen. In Niedersachsen wird die nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zuständige Erlaubnisbehörde von jeder Festnahme ausländischer Arbeitnehmer mit anschließender Abschiebehaft unterrichtet. Durch die Übersendung einer Aufstellung von Fragen an die örtlichen Kriminalpolizeidienststellen werden in der Regel noch vor der Abschiebung des Leiharbeitnehmers verwertbare Aussagen für ein einzuleitendes Bußgeld- und Strafverfahren aufgenommen.

Viele Polizeidienststellen ziehen bei polizeilichen Durchsuchungen Mitarbeiter der Landesarbeitsämter hinzu, wenn der Verdacht illegaler Arbeitnehmerüberlassung besteht. Durchsuchungsergebnisse, die auf das Vorliegen illegaler Arbeitnehmerüberlassung hinweisen, werden der Bundesanstalt für

Arbeit zur Verfügung gestellt. Die Kriminalpolizei in Frankfurt und Offenbach hat eigene Kommissariate eingerichtet, die sich ausschließlich mit Verstößen gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das Arbeitsförderungsgesetz, die Abgabenordnung und die Reichsversicherungsordnung befassen. In zwei Großstadtpolizeipräsidien wurde es Mitarbeitern der Bundesanstalt ermöglicht, auf mehreren Dienstversammlungen über die Praxis der Arbeitnehmerüberlassung und die rechtlichen und tatsächlichen Schwierigkeiten bei der Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu berichten. Dadurch wurden über 800 Polizeibeamte mit der Problematik des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vertraut gemacht.

Für die Zusammenarbeit mit Staatsanwaltschaften und Gerichten haben die Änderung der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen und die Änderung der Richtlinien für das Straf- und Bußgeldverfahren besondere Bedeutung.

Änderung der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen

Die Zusammenarbeit mit Staatsanwaltschaften und Gerichten ist durch die zum 1. Januar 1978 in Kraft gesetzte Neufassung der Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen (MiStra) intensiviert worden. Nach der neu eingefügten Nummer 48 a der MiStra sind nunmehr in Strafsachen, die Straftaten nach Artikel 1 §§ 15 und 15 a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zum Gegenstand haben, die Einleitung des Verfahrens, die Erhebung der öffentlichen Klage und der Ausgang des Verfahrens dem zuständigen Landesarbeitsamt mitzuteilen.

Änderung der Richtlinien für das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren

Die Überarbeitung der Richtlinien für das Strafverfahren und das Bußgeldverfahren (RiStBV) ist abgeschlossen worden. Ihre Neufassung trat am 1. Januar 1977 in Kraft. In Nummer 259 RiStBV wird nunmehr namentlich auf das AÜG hingewiesen. Mit der Bundesanstalt für Arbeit als der zuständigen Fachbehörde hat die Staatsanwaltschaft bei der Verfolgung von Straftaten nach dem AÜG zusammenzuarbeiten (Nummer 255 Abs. 2 RiStBV).

Die Bundesanstalt für Arbeit beurteilt die Zusammenarbeit mit Staatsanwaltschaften und Gerichten überwiegend als gut.

Internationale Zusammenarbeit

Zur Bekämpfung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung aus den Niederlanden in die Bundesrepublik Deutschland haben die niederländischen Krankenversicherungsträger eine Zentrale Meldestelle bei Ziekenfondraad in Amstelveen eingerichtet, die vor allem mit der Feststellung von Fällen unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung beauftragt ist. Wird ein niederländischer Leiharbeitnehmer illegal in die Bundesrepublik Deutschland verliehen, so wird die deutsche Krankenkasse unmittelbar über seine Beschäftigung bei dem Entleiher unterrichtet. Dadurch ist der deutsche Krankenversicherungsträger in der Lage, nähere Angaben über die Tätigkeit dieser Arbeitnehmer und damit über die an der Arbeitnehmerüberlassung beteiligten Ent- und Verleiher einzuholen. Die Krankenkassen melden die Namen der Beteiligten dem Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen sowie den zuständigen Unfallversicherungsträgern, wenn der Verdacht besteht, daß niederländische Subunternehmer nicht im Rahmen eines echten Werkvertrages in der Bundesrepublik Deutschland tätig sind, sondern ihre Arbeitnehmer in den Betrieb des Hauptunternehmers eingegliedert sind, also Arbeitnehmerüberlassung vorliegt.

Das Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland, das für Arbeitnehmerüberlassung aus Frankreich zuständig ist, arbeitet eng mit den zuständigen französischen Behörden zusammen. Zwischen dem britischen Department of Employment und der Bundesanstalt für Arbeit sind eingehende Absprachen über gegenseitige Amtshilfe bei der Arbeitnehmerüberlassung aus Großbritannien in die Bundesrepublik Deutschland getroffen worden.

3. Durchführung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Antragsbearbeitung

Bei der Bearbeitung der Erlaubnisanträge sind besondere Schwierigkeiten nicht aufgetreten. Die im Berichtszeitraum eingegangenen 1 176 Neu- und 999 Verlängerungsanträge konnten zügig bearbeitet werden.

Erhebung der Statistik

Die Verleiher erfüllen in zunehmendem Umfang die ihnen vom AÜG auferlegten statistischen Meldepflichten, obwohl nach wie vor über das große Ausmaß der anzugebenden statistischen Daten geklagt wird.

Die Ausfallquote für die statistische Meldung, die am 30. Juni 1974 noch 22,3 v. H. betrug, konnte bis zum 30. Juni 1977 zunächst auf 12,4 v. H. gesenkt werden. Nach Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens gaben weitere Verleiher statistische Meldungen ab, so daß die endgültige Ausfallquote nur 3,6 v. H. betrug. Der Bundesanstalt für Arbeit war es auch in zunehmendem Umfang möglich, die abgegebenen statistischen Meldungen zu überprüfen.

Überprüfung der zugelassenen Verleiher

Die Bundesanstalt für Arbeit hat vor einer Entscheidung über einen Antrag auf Erteilung einer Verleiherlaubnis die Zuverlässigkeit des Verleihers und seine Betriebsorganisation zu überprüfen. Auch nach Erteilung der Erlaubnis überwacht die Bundesanstalt für Arbeit die Ausübung des Verleihgewerbes durch den Verleiher.

Nach geltendem Recht ist es der Bundesanstalt für Arbeit nur gestattet, auf Grundstücken und in Geschäftsräumen des Verleihers Prüfungen vorzunehmen. Gegenüber dem Entleiher stehen der Bundesanstalt für Arbeit keine Prüfungsrechte zu.

Die Tätigkeit der Leiharbeitnehmer findet aber nahezu vollständig nicht im Betriebe des Verleihers, sondern im Betriebe des Entleihers statt, in dem der Leiharbeitnehmer seine Arbeitsleistung erbringt. Eine einwandfreie Feststellung, ob die gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes eingehalten werden, setzt daher in vielen Fällen voraus, daß eine Überwachung nicht nur beim Verleiher, sondern auch in den Entleiherbetrieben möglich ist.

Das Problem der Überprüfung in Entleiherbetrieben hat dadurch an Bedeutung gewonnen, daß Verleiher mit Erlaubnis teilweise dazu übergehen, neben der Überlassung von Arbeitnehmern auch andere geschäftliche Tätigkeiten zu entfalten, um den Beschränkungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, wie der Drei-Monats-Frist für die Überlassung des Leiharbeitnehmers an den gleichen Arbeitgeber, zu entgehen. In der Regel wickeln die Verleiher diese Tätigkeiten in der Rechtsform eines Werkvertrages ab. Oft sind diese Verträge von ihrem schriftlichen Inhalt her rechtlich nicht zu beanstanden, obwohl sie nicht nur zur Überschreitung der Drei-Monats-Frist, sondern auch beispielsweise zur Umgehung des Verbotes der Arbeitnehmerüberlassung mit arbeitserlaubnisbedürftigen ausländischen Arbeitnehmern geschlossen sein können; die Beweislast obliegt hier der Bundesanstalt für Arbeit. Die Aufklärung der tatsächlichen Abwicklung des Vertrages wäre nur bei einer Prüfung der konkreten Tätigkeit im Rahmen der Betriebsabläufe des angeblichen Werkauftraggebers möglich, die jedoch nach geltendem Recht nicht zulässig ist.

Aufdeckung illegaler Verleiher

Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Bundesanstalt für Arbeit verlagerte sich in den Jahren 1976 und 1977 zunehmend weiter auf die Überwachung des Leiharbeitsmarktes und die Bekämpfung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung.

Die Schwierigkeiten bei der Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und anderen Rechtsformen der Entsendung eigener Arbeitnehmer in fremde Betriebe sowie die Probleme im Zusammenhang mit der fehlenden Prüfungsbefugnis im Entleiherbetrieb stellen sich verstärkt bei der Bekämpfung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung für die Bundesanstalt für Arbeit. Dennoch war es der Bundesanstalt möglich, im Berichtszeitraum 748 Entleiher zu überprüfen. Das sind mehr als doppelt so viele wie im vorhergehenden Berichtszeitraum.

Auswirkungen auf die Verfolgung illegaler Arbeitnehmerüberlassung hat ein Beschluß des Bayerischen Obersten Landesgerichts vom 24. Juni 1977 (RReg. 4 St 93/96; abgedruckt in NJW 1977 S. 1891). Nach diesem Beschluß liegt eine gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung nur dann vor, wenn sie als „Gewerbe" ausgeübt wird. Dies setze voraus, daß die in Gewinnerzielungsabsicht vorgenommene Überlassung von Arbeitnehmern an Dritte den tatsächlichen Gegenstand des Betriebes bilde. Der Hauptzweck des Betriebes oder eines Betriebsteils müsse also darauf gerichtet sein, aus der Arbeitnehmerüberlassung einen wirtschaftlichen Gewinn zu erzielen.

Nach der Ansicht des Bayerischen Obersten Landesgerichts kann also illegale Arbeitnehmerüberlassung, die von einem Verleiher ausgeübt wird, dessen Betrieb im Hauptzweck nicht die Gewinnerzielung aus Arbeitnehmerüberlassung, sondern aus einem anderen Gewerbe darstellt, nicht verfolgt werden. Demgegenüber vertritt das OLG Düsseldorf in einem rechtskräftigen Beschluß vom 30. Januar 1976 [Ss (OWi) 1455/75] die Auffassung, eine gewerbsmäßige Überlassung liege bereits dann vor, wenn eine „auf eine gewisse Dauer angelegte oder auf Erzielung unmittelbarer oder mittelbarer wirtschaftlicher Vorteile gerichtete Tätigkeit" gegeben sei. Es komme nicht darauf an, „ob sich die Betätigung nur auf einen Teil des Betriebes erstrecke und in welchem Verhältnis zahlenmäßig die normalen Arbeitnehmer des Betriebes zu den Leiharbeitnehmern stehen".

Die Bundesanstalt für Arbeit versucht, eine Klärung der zwischen den Obergerichten unterschiedlich entschiedenen Rechtsfrage über eine Vorlage beim Bundesgerichtshof nach § 121 Abs. 2 GVG zu erreichen. Außerdem wurden die Landesarbeitsämter angewiesen, jede Gelegenheit zu nutzen, dem Begriff der Gewerbsmäßigkeit in Artikel 1 § 1 AÜG durch Verfahren vor den Gerichten, insbesondere auch in Streitigkeiten über Maßnahmen des Verwaltungszwanges vor den Sozialgerichten, klären zu lassen, damit beurteilt werden kann, ob eine Notwendigkeit zu gesetzgeberischem Eingreifen besteht, um klarzustellen, daß gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung im Sinne des AÜG unabhängig vom sonstigen Betriebszweck immer dann vorliegt, wenn ein Arbeitnehmer des Betriebes in Gewinnerzielungsabsicht an einen Entleiher überlassen wird.

Im Bereich der Bauwirtschaft sieht die Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden eine Möglichkeit, die illegale Arbeitnehmerüberlassung durch eine Änderung in der Vergabepraxis der öffentlichen Hand zurückzudrängen. Angebote von Bauunternehmen, die in ihren Lohnkostenansätzen erkennen lassen, daß die tariflichen und sozialen Verpflichtungen nicht erfüllt werden, sollten von der öffentlichen Hand nicht berücksichtigt werden. So könnte vor allem verhindert werden, daß Generalunternehmer über den Abschluß von Scheinwerkverträgen mit sogenannten Subunternehmern zu Billigstangeboten kommen.

F. Internationale Entwicklung

1. Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung

Aufgrund einer einstimmigen Entschließung des Fachausschusses für Freizügigkeit der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über die gegenseitige Information und Amtshilfe der Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung von Mißständen im Bereich der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung findet ein ständiger intensiver Austausch von Informationen zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft statt. An diesem Informations-

austausch nehmen auch die Mitgliedstaaten teil, in denen die grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung oder die Arbeitnehmerüberlassung schlechthin verboten sind.

Die Ergebnisse des Informationsaustausches haben wesentlich zu den Erfolgen bei der Bekämpfung illegaler grenzüberschreitender Arbeitnehmerüberlassung beigetragen.

2. Das Recht der EG-Mitgliedstaaten

Nur in Belgien und Großbritannien haben sich gegenüber dem Stand bei der Vorlage der ersten beiden Erfahrungsberichte der Bundesregierung im Recht der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung wesentliche Änderungen ergeben.

In Belgien ist im Jahre 1976 das Gesetz über die vorläufige Regelung der Zeitarbeit, der Leiharbeit und der Arbeitnehmerüberlassung in Kraft getreten. Durch das Gesetz wurde das bisherige Verbot der Arbeitnehmerüberlassung aufgehoben, an seine Stelle trat eine Regelung, nach der die Zulassung von Verleihunternehmen, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, durch den für Beschäftigungsfragen zuständigen Minister möglich ist.

In Großbritannien trat im Jahre 1976 der Employment Agencies Act 1973 nebst einschlägigen Durchführungsverordnungen in Kraft. Das Gesetz stellt die Arbeitnehmerüberlassung der Arbeitsvermittlung gleich und macht sie wie diese erlaubnispflichtig.

Die Niederlande haben grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung in das Ausland, also auch in die Bundesrepublik Deutschland, im Berichtszeitraum — wie bereits in den Vorjahren — verboten (Nummer 9 der Vorschriften 1977/78 des niederländischen Gesetzes über die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften).

Die Kommission der Europäischen Gemeinschaften hat eine Studie über die Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung in den Mitgliedstaaten veröffentlicht (EG-Reihe Sozialpolitik 1976 Nr. 25).

3. Die Internationale Arbeitsorganisation

Die aufgrund eines Beschlusses der Europäischen Regionalkonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) beabsichtigte Studie über „Büros für Leiharbeit" konnte noch nicht vergeben werden.

IV. Schlußfolgerungen

Die erlaubte Arbeitnehmerüberlassung hat im Berichtszeitraum zwar zugenommen, der Stand des Jahres 1973 wurde jedoch nicht wieder erreicht. Über den Umfang des illegalen Arbeitskräfteverleihs sind genaue Aussagen nicht möglich, eine wesentliche Zunahme läßt sich nicht nachweisen.

Ob die Zunahme der legalen Arbeitnehmerüberlassung vorübergehend ist oder die Wirtschaftsentwicklung zu einem erneuten Rückgang oder weiteren Anstieg des Arbeitskräfteverleihs führt, läßt sich nicht voraussagen.

Die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und anderen Formen der Entsendung von Arbeitnehmern eines Arbeitgebers in den Betrieb eines anderen Arbeitgebers ist schwierig. Die Übergänge zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Werkvertrag sind fließend. Auch deswegen sind zuverlässige Schätzungen über den Umfang der illegalen Arbeitnehmerüberlassung ausgeschlossen.

Vom tatsächlichen Umfang der legalen und illegalen Arbeitnehmerüberlassung hängt ab, ob zusätzliche Maßnahmen für ein Funktionieren des Arbeitsmarktes und zum sozialen Schutz der Arbeitnehmer notwendig werden.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat durch Ausnutzung der vorhandenen Planstellen, intensive Schulung des Personals und Konzentration der Bemühungen auf die Bekämpfung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung wirksame Maßnahmen gegen erkannte Mißstände ermöglicht. Die neugefaßten Richtlinien für das Straf- und Bußgeldverfahren sowie die neugefaßte Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen berücksichtigen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Damit sind die Voraussetzungen für ein intensives Zusammenwirken aller beteiligten Behörden beim Einschreiten gegen illegale Verleiher verbessert worden.

Die Bundesanstalt für Arbeit, die Sozialversicherungsträger, die Finanzbehörden, die Strafverfolgungsbehörden und alle sonstigen beteiligten Stellen werden mit Unterstützung der gesellschaftlich relevanten Kräfte, insbesondere der Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, in den kommenden Jahren die illegale Arbeitnehmerüberlassung umfassend und nachdrücklich zu bekämpfen haben.

Die Bundesregierung wird die weitere Entwicklung und die Ergebnisse der Anstrengungen genau beobachten. Sie ist darauf vorbereitet, soweit erforderlich, auch Änderungen der geltenden Gesetze alsbald vorzuschlagen.

Tabelle 1

Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer jeweils am Monatsende
Bestand am Monatsende

1973	Männer	Frauen	insgesamt
Januar	19 277	5 525	24 802
Februar	19 906	6 037	25 943
März	20 550	6 117	26 667
April	20 769	5 907	26 676
Mai	23 280	6 672	29 952
Juni	26 566	7 813	34 379
Juli	24 828	8 452	33 280
August	25 067	8 088	33 155
September	23 138	7 048	30 186
Oktober	20 999	6 750	27 749
November	18 195	6 430	24 625
Dezember	13 837	5 580	19 417

1974	Männer	Frauen	insgesamt
Januar	10 791	5 112	15 903
Februar	10 700	5 512	16 212
März	10 799	5 296	16 095
April	11 153	5 150	16 303
Mai	12 100	5 684	17 784
Juni	13 235	6 145	19 380
Juli	13 694	6 678	20 372
August	12 983	5 947	18 930
September	11 246	4 835	16 081
Oktober	9 961	4 294	14 255
November	8 687	3 984	12 671
Dezember	6 948	3 369	10 317

1975	Männer	Frauen	insgesamt
Januar	5 804	3 323	9 127
Februar	5 589	3 684	9 273
März	5 332	3 430	8 762
April	5 872	3 368	9 240
Mai	6 373	3 775	10 148
Juni	7 363	4 442	11 805
Juli	9 133	4 655	13 788
August	8 545	4 137	12 682
September	8 153	3 695	11 848
Oktober	7 917	3 388	11 305
November	6 926	3 181	10 107
Dezember	5 838	3 082	8 920

1976	Männer	Frauen	insgesamt
Januar	5 752	3 058	8 810
Februar	5 919	3 568	9 487
März	7 053	3 889	10 942
April	7 710	3 791	11 501
Mai	9 193	4 203	13 396
Juni	11 618	5 240	16 858
Juli	12 581	5 048	17 629
August	12 851	4 903	17 754
September	11 805	4 352	16 157
Oktober	10 780	3 804	14 584
November	10 439	4 022	14 461
Dezember	8 886	3 564	12 450

1977	Männer	Frauen	insgesamt
Januar	8 672	4 212	12 884
Februar	8 770	4 477	13 257
März	9 554	4 772	14 326
April	10 099	4 611	14 710
Mai	11 953	5 320	17 273
Juni	14 952	6 234	21 186
Juli	15 597	6 067	21 664
August	15 888	6 038	21 926
September	14 408	5 514	19 922
Oktober	12 857	4 915	17 772
November	12 025	5 133	17 158
Dezember	10 594	5 073	15 667

Tabelle 2a

Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer am 30. Juni 1976

Männer

Berufsbereich/-abschnitt der am Stichtag ausgeübten Tätigkeit	Überlassene Leiharbeitnehmer insgesamt	davon aus			
		Bundesrepublik Deutschland	Frankreich	Belgien/ Luxemburg	Niederlande
	1	2	3	4	5
1 Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	4	4	—	—	—
2 Bergleute, Mineralgewinner	4	4	—	—	—
3 Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	208	200	—	—	—
4 Metallerzeuger, -bearbeiter	406	328	11	—	4
5 Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	3 320	2 769	243	1	14
6 Elektriker	843	738	58	1	6
7 Montierer und Metallberufe	550	398	62	—	7
8 Bauberufe	1 802	1 191	274	1	145
9 Bau-, Raumausstatter, Polsterer	190	58	88	—	8
10 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	1 568	1 339	123	3	12
11 Übrige Fertigungsberufe	673	558	46	—	2
12 Technische Berufe	327	314	4	—	2
13 Warenkaufleute	11	11	—	—	—
14 Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	456	453	—	—	—
15 Gesundheitsdienstberufe	2	2	—	—	—
16 Allgemeine Dienstleistungsberufe	474	471	—	—	—
17 Übrige Dienstleistungsberufe	670	664	2	—	1
18 Sonstige Berufe	110	92	11	—	—
zusammen ...	11 618	9 594	992	6	201

Tabelle 2a

nach Berufsbereichen und Herkunftsland

davon aus									
Groß-britannien/ Irland	Dänemark	Italien	Griechen-land	Spanien	Türkei	Portugal	Jugo-slawien	Tunesien/ Marokko	Übrige Länder
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	4	1	—	1	—	—	—	2
7	—	19	9	2	9	1	8	1	7
35	—	62	13	6	51	1	78	6	41
2	—	10	2	1	3	—	14	—	8
3	—	25	4	1	23	—	14	3	10
1	—	145	4	1	18	1	12	—	9
—	—	25	—	—	4	—	3	—	4
5	—	43	3	1	11	—	6	3	19
1	—	9	4	—	18	—	14	1	20
—	—	1	—	—	—	—	1	—	5
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	1	—	—	—	—	2
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	1	—	—	—	—	—	—	2
—	—	—	—	—	1	—	—	—	2
—	—	2	—	—	1	—	3	—	1
54	—	346	40	13	140	3	153	14	132

Tabelle 2b

Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer am 30. Juni 1976

Frauen

Berufsbereich/-abschnitt der am Stichtag ausgeübten Tätigkeit	Überlassene Leiharbeitnehmer insgesamt	davon aus			
		Bundesrepublik Deutschland	Frankreich	Belgien/ Luxemburg	Niederlande
	1	2	3	4	5
1 Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	—	—	—	—	—
2 Bergleute, Mineralgewinner	—	—	—	—	—
3 Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	11	11	—	—	—
4 Metallerzeuger, -bearbeiter	5	5	—	—	—
5 Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	13	13	—	—	—
6 Elektriker	13	13	—	—	—
7 Montierer und Metallberufe	55	49	—	—	—
8 Bauberufe	11	10	1	—	—
9 Bau-, Raumausstatter, Polsterer	1	1	—	—	—
10 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	196	172	20	—	—
11 Übrige Fertigungsberufe	137	132	—	—	—
12 Technische Berufe	83	82	—	—	—
13 Warenkaufleute	9	5	1	—	1
14 Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	4 371	4 307	8	5	3
15 Gesundheitsdienstberufe	46	46	—	—	—
16 Allgemeine Dienstleistungsberufe	51	50	1	—	—
17 Übrige Dienstleistungsberufe	216	208	7	—	1
18 Sonstige Berufe	22	18	—	—	—
zusammen	5 240	5 122	38	5	5

Tabelle 2b

nach Berufsbereichen und Herkunftsland

davon aus									
Groß-britannien/ Irland	Dänemark	Italien	Griechen-land	Spanien	Türkei	Portugal	Jugo-slawien	Tunesien/ Marokko	Übrige Länder
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	5	—	—	1	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1	1	1	—	—	—	—	—	—	1
1	—	1	—	—	—	—	3	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
—	—	2	—	—	—	—	—	—	—
4	1	5	3	1	—	—	—	1	33
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1	—	—	—	—	1	—	2	—	—
7	2	14	3	1	2	—	5	1	35

Tabelle 3a

Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer am 30. Juni 1977

Männer

Berufsbereich/-abschnitt der am Stichtag ausgeübten Tätigkeit	Überlassene Leiharbeitnehmer insgesamt	davon aus			
		Bundesrepublik Deutschland	Frankreich	Belgien/ Luxemburg	Niederlande
	1	2	3	4	5
1 Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	9	9	—	—	—
2 Bergleute, Mineralgewinner	—	—	—	—	—
3 Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	133	119	—	—	4
4 Metallerzeuger, -bearbeiter	855	529	25	—	2
5 Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	4 109	3 413	319	1	23
6 Elektriker	1 357	1 182	115	—	2
7 Montierer und Metallberufe	1 005	715	63	1	—
8 Bauberufe	1 943	1 123	335	1	43
9 Bau-, Raumausstatter, Polsterer	263	198	45	—	4
10 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	1 853	1 662	54	1	1
11 Übrige Fertigungsberufe	1 010	824	49	—	1
12 Technische Berufe	510	484	5	—	2
13 Warenkaufleute	15	14	—	—	—
14 Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	610	596	2	—	—
15 Gesundheitsdienstberufe	3	3	—	—	—
16 Allgemeine Dienstleistungsberufe	190	189	—	—	—
17 Übrige Dienstleistungsberufe	939	910	—	—	2
18 Sonstige Berufe	148	123	10	—	—
zusammen ...	14 952	12 093	1 022	4	84

Tabelle 3a

nach Berufsbereichen und Herkunftsland

davon aus									
Groß-britannien/ Irland	Dänemark	Italien	Griechen-land	Spanien	Türkei	Portugal	Jugo-slawien	Tunesien/ Marokko	Übrige Länder
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
8	—	1	—	—	—	—	1	—	—
139	—	28	3	6	69	2	35	—	17
21	—	94	17	10	53	—	113	8	37
2	1	11	2	—	6	—	21	2	13
85	—	25	6	2	81	—	17	6	4
216	—	177	2	—	16	2	22	2	4
—	—	7	—	—	3	—	5	—	1
38	—	49	3	3	17	—	6	2	17
29	—	19	4	—	19	1	11	1	52
2	—	4	1	—	1	—	4	—	7
1	—	—	—	—	—	—	—	—	—
1	—	3	—	2	—	—	—	—	6
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	1	—	—	—	—
2	—	7	—	1	—	—	4	2	11
1		2	—	1	5	—	3	—	3
545	1	427	38	25	271	5	242	23	172

Tabelle 3b

Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer am 30. Juni 1977

Frauen

Berufsbereich/-abschnitt der am Stichtag ausgeübten Tätigkeit	Überlassene Leiharbeitnehmer insgesamt	davon aus			
		Bundesrepublik Deutschland	Frankreich	Belgien/ Luxemburg	Niederlande
	1	2	3	4	5
1 Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	2	2	—	—	—
2 Bergleute, Mineralgewinner	1	1	—	—	—
3 Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	24	23	—	—	—
4 Metallerzeuger, -bearbeiter	1	1	—	—	—
5 Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	10	10	—	—	—
6 Elektriker	9	8	—	—	—
7 Montierer und Metallberufe	112	105	1	—	—
8 Bauberufe	36	1	—	—	35
9 Bau-, Raumausstatter, Polsterer	24	23	—	—	—
10 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	237	186	—	—	46
11 Übrige Fertigungsberufe	125	122	—	—	—
12 Technische Berufe	93	90	—	—	—
13 Warenkaufleute	57	57	—	—	—
14 Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	5 045	4 952	24	1	16
15 Gesundheitsdienstberufe	49	49	—	—	—
16 Allgemeine Dienstleistungsberufe	143	134	1	2	—
17 Übrige Dienstleistungsberufe	173	169	—	—	1
18 Sonstige Berufe	93	82	1	1	—
zusammen ...	6 234	6 015	27	4	98

Tabelle 3b

nach Berufsbereichen und Herkunftsland

davon aus									
Groß-britannien/ Irland	Dänemark	Italien	Griechen-land	Spanien	Türkei	Portugal	Jugo-slawien	Tunesien/ Marokko	Übrige Länder
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	1	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	1	—	—
1	—	—	—	—	1	—	3	—	1
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	1	—	—	—	—	—	—	—
4	—	—	1	—	—	—	—	—	—
—	—	2	—	—	—	—	—	1	—
—	—	—	—	—	—	—	1	—	2
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
13	—	4	4	—	—	—	2	—	29
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	6	—	—	—	—
—	—	1	—	—	—	—	—	—	2
—	—	—	—	—	5	—	3	—	1
18	—	8	5	—	12	—	11	1	35

Tabelle 4a

Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer am 31. Dezember 1977

Männer

Berufsbereich/-abschnitt der am Stichtag ausgeübten Tätigkeit	Überlassene Leiharbeitnehmer insgesamt	davon aus			
		Bundesrepublik Deutschland	Frankreich	Belgien/ Luxemburg	Niederlande
	1	2	3	4	5
1 Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	1	1	—	—	—
2 Bergleute, Mineralgewinner	—	—	—	—	—
3 Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	65	58	—	—	1
4 Metallerzeuger, -bearbeiter	571	386	17	—	—
5 Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	3 229	2 633	234	2	13
6 Elektriker	885	764	63	—	—
7 Montierer und Metallberufe	480	331	85	1	1
8 Bauberufe	1 279	615	331	2	1
9 Bau-, Raumausstatter, Polsterer	216	130	21	—	—
10 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	1 441	1 294	63	1	3
11 Übrige Fertigungsberufe	700	554	64	—	1
12 Technische Berufe	496	460	4	—	1
13 Warenkaufleute	5	5	—	—	—
14 Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	382	370	1	1	—
15 Gesundheitsdienstberufe	5	5	—	—	—
16 Allgemeine Dienstleistungsberufe	159	157	—	—	—
17 Übrige Dienstleistungsberufe	538	525	—	—	—
18 Sonstige Berufe	142	106	20	—	—
zusammen ...	10 594	8 394	903	7	21

Tabelle 4a

nach Berufsbereichen und Herkunftsland

davon aus									
Groß-britannien/ Irland	Dänemark	Italien	Griechen-land	Spanien	Türkei	Portugal	Jugo-slawien	Tunesien/ Marokko	Übrige Länder
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2	—	3	—	—	—	—	1	—	—
74	—	14	3	3	37	1	27	1	8
47	—	90	9	8	49	—	92	9	43
8	—	12	5	—	5	—	17	—	11
29	—	11	2	1	6	—	8	1	4
172	—	133	1	—	12	—	10	—	2
46	—	8	2	—	3	1	5	—	—
30	2	25	3	—	7	2	4	4	3
26	—	15	2	—	10	—	12	2	14
8	—	4	1	—	1	—	1	2	14
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
4	—	1	—	1	1	—	—	—	3
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	1	—	1	—	—	—	—	—
—	—	4	—	—	3	—	1	—	5
2	—	5	1	—	2	—	2	—	4
448	2	326	29	14	136	4	180	19	111

Tabelle 4b

Zahl der überlassenen Leiharbeitnehmer am 31. Dezember 1977

Frauen

Berufsbereich/-abschnitt der am Stichtag ausgeübten Tätigkeit	Überlassene Leiharbeitnehmer insgesamt	davon aus			
		Bundesrepublik Deutschland	Frankreich	Belgien/ Luxemburg	Niederlande
	1	2	3	4	5
1 Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe	—	—	—	—	—
2 Bergleute, Mineralgewinner	1	1	—	—	—
3 Chemiearbeiter, Kunststoffverarbeiter	20	20	—	—	—
4 Metallerzeuger, -bearbeiter	6	5	1	—	—
5 Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe	74	67	3	—	—
6 Elektriker	55	54	—	—	—
7 Montierer und Metallberufe	46	44	—	—	—
8 Bauberufe	23	18	5	—	—
9 Bau-, Raumausstatter, Polsterer	27	25	1	—	—
10 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	179	161	1	—	2
11 Übrige Fertigungsberufe	100	90	5	—	—
12 Technische Berufe	92	88	—	—	—
13 Warenkaufleute	7	6	1	—	—
14 Organisations-, Verwaltungs-, Büroberufe	4 147	4 058	15	2	18
15 Gesundheitsdienstberufe	42	42	—	—	—
16 Allgemeine Dienstleistungsberufe	33	31	—	—	—
17 Übrige Dienstleistungsberufe	167	164	—	—	—
18 Sonstige Berufe	54	36	—	1	—
zusammen ...	5 073	4 910	32	3	20

Tabelle 4b

nach Berufsbereichen und Herkunftsland

davon aus									
Groß-britannien/Irland	Dänemark	Italien	Griechen-land	Spanien	Türkei	Portugal	Jugo-slawien	Tunesien/Marokko	Übrige Länder
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	1	1	—	1	—	1	—	—
—	—	—	—	—	—	—	1	—	—
—	—	1	—	—	1	—	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	1	—	—	—	—	—	—
—	—	13	—	—	2	—	—	—	—
—	—	2	—	—	1	—	2	—	—
—	—	1	—	—	—	—	1	—	2
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
14	—	7	2	—	1	1	3	—	26
—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
—	—	—	—	—	1	—	1	—	—
—	—	—	—	—	—	—	1	—	2
—	—	—	—	—	12	—	5	—	—
14	—	25	4	—	19	1	15	—	30

Tabelle 5

Dauer der im Jahre 1976 beendeten Arbeitsverhältnisse zwischen Verleiher und Entleiher

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Männer v. H.	Frauen v. H.
weniger als 1 Woche	22,3	12,3
1 bis unter 2 Wochen	14,8	13,4
2 bis unter 3 Wochen	11,2	12,4
3 Wochen bis unter 1 Monat	11,7	14,0
1 bis unter 2 Monate	17,7	21,3
2 bis unter 3 Monate	10,5	10,6
3 bis unter 6 Monate	7,5	9,3
6 Monate bis unter 1 Jahr ..	2,9	4,2
1 Jahr und mehr	1,4	2,5

Dauer der im Jahre 1977 beendeten Arbeitsverhältnisse zwischen Verleiher und Entleiher

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Männer v. H.	Frauen v. H.
weniger als 1 Woche	20,2	12,0
1 bis unter 2 Wochen	13,6	11,3
2 bis unter 3 Wochen	10,6	13,1
3 Wochen bis unter 1 Monat	11,3	14,1
1 bis unter 2 Monate	18,2	21,2
2 bis unter 3 Monate	11,6	10,9
3 bis unter 6 Monate	8,7	10,2
6 Monate bis unter 1 Jahr ..	3,9	4,8
1 Jahr und mehr	1,9	2,4

Tabelle 6

Bußgeldverfahren nach Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 1 bis 8 AUG
1. Januar 1976 bis 31. Dezember 1977

Sachgebiet	Unerledigte Fälle zu Beginn der Berichtszeit	Im Laufe der Berichtszeit aufgegriffene Fälle	Unerledigte Fälle am Ende der Berichtszeit	davon Spalten (2 + 3): kein Verfahren eingeleitet bzw. Verfahren eingestellt weil: keine Ordnungswidrigkeit	Ordnungswidrigkeit verjährt	Ordnungswidrigkeit gemäß A zu § 47 nicht zu verfolgen	Ahndung durch: Verwarnung mit Verwarnungsgeld	Verwarnung ohne Verwarnungsgeld	Bußgeldbescheid	Einsprüche	darunter (Spalte 11) Abgabe an die Staatsanwaltschaft
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 1 AUG	223	936	512	215	22	94	12	11	293	111	108
Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 2 AUG	48	174	31	81	27	24	—	46	13	10	8
Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 3 AUG	3	27	8	4	—	5	7	—	6	1	—
Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 4 AUG	2	24	1	2	3	6	9	1	4	1	1
Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 5 AUG	—	6	—	2	—	1	—	—	3	—	—
Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 6 AUG	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 7 AUG	28	238	15	27	1	41	10	40	125	22	18
Artikel 1 § 16 Abs. 1 Nr. 8 AUG	8	71	12	10	4	2	23	5	21	1	1

Tabelle 7

Strafverfahren nach Artikel 1 §§ 15 und 15 a AÜG in den Kalenderjahren 1976 und 1977

Strafverfahren (von den Dienststellen der BA aufgegriffene Fälle)

Rechtsgrundlage	unerledigte Fälle am Jahresanfang	Aufgegriffene Fälle im Laufe des Jahres	Erledigte Fälle im Laufe des Jahres	davon (Sp. 3)		Unerledigte Fälle am Jahresende
				keine Strafanzeige	Strafanzeige oder Abgabe an die Staatsanwaltschaft	
	1	2	3	4	5	6
Kalenderjahr 1976						
Artikel 1 § 15 AÜG	21	55	54	9	45	22
Artikel 1 § 15 a AÜG	—	—	—	—	—	—
zusammen ...	21	55	54	9	45	22
Kalenderjahr 1977						
Artikel 1 § 15 AÜG	22	106	95	4	91	33
Artikel 1 § 15 a AÜG	—	2	2	—	2	—
zusammen ...	22	108	97	4	93	33

Tabelle 8

Untersagungsbescheide und festgesetzte Zwangsgelder nach Artikel 1 § 6 AÜG 1. Januar 1976 bis 31. Dezember 1977

Landesarbeitsamt	Unter sagungs-bescheide	Zwangs-gelder
Schleswig-Holstein-Hamburg	37	7
Niedersachsen-Bremen	34	7
Nordrhein-Westfalen	92	3
Hessen	50	1
Rheinland-Pfalz-Saarland	7	—
Baden-Württemberg	22	4
Nordbayern	3	3
Südbayern	46	12
Berlin	21	4
zusammen	312	41